



Acuse de Recibo de Solicitud de Información

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Tabasco (LTAIPET) se emite el presente Acuse de Recibo de la solicitud de información presentada ante la Unidad de Transparencia a la Información del sujeto obligado: **TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

Fecha de presentación de la solicitud: **18/03/2016 13:20**

Número de Folio: **00378816**

Nombre o denominación social del solicitante: **Sarai Beltran Becerra**

Información que requiere: **COPIA EN VERSION ECETRONICA DEL diagnóstico sobre la impartición de justicia a través del Poder Judicial del Estado d- Tabasco, elaborad por la UNAM y pagado con recursos públicos según convenio firmado con ese sujeto obligado en el año 2013.**

Otros datos proporcionados para facilitar la localización de la información:

¿Cómo desea recibir la información? **Consulta vía infomex**

*No incluir datos personales, ya que éstos serán publicados como parte de la respuesta.

*Debe identificar con claridad y precisión la información que requiere, en el entendido que sólo podrá solicitar una información por cada escrito que presente.

* La solicitud recibida en día hábil después de las 16:00 horas o en cualquier hora en día inhábil, se tendrá presentada a partir de las 08:00 horas del día hábil siguiente.

Los términos de todas las notificaciones previstas en esta Ley, empezarán a correr al día siguiente al que se practiquen.

Cuando los plazos fijados por esta Ley sean en días, estos se entenderán como hábiles según lo establecido en el artículo 133 de la LTAIPET.

Plazos de respuesta:

La respuesta a toda solicitud realizada en los términos de la presente Ley, deberá ser notificada al interesado en un plazo no mayor a quince días, contados a partir del día siguiente a la presentación de aquella: **15/04/2016**. El plazo podrá ampliarse en forma excepcional hasta por cinco días, de mediar circunstancias que hagan difícil reunir la información solicitada, siempre y cuando existan razones fundadas y motivadas, las cuales deberán ser aprobadas por el Comité de Transparencia mediante la emisión de una resolución que deberá notificarse al solicitante, antes de su vencimiento según lo establecido en el artículo 138 de la LTAIPET.

En caso de requerirle que aclare, complete, indique otros elementos, corrija los datos proporcionados o bien precise uno o varios requerimientos de la información se le notificará en un plazo no mayor de 5 días hábiles: **01/04/2016**. El plazo para responder el requerimiento será hasta por 10 días según lo establecido en el

artículo 131 párrafo cuarto de la LTAIPET.

Este requerimiento interrumpe el plazo que la Ley otorga para atender la solicitud, el cual iniciará de nuevo al día siguiente cuando se cumpla el requerimiento según lo establecido en el artículo 131 párrafo cuarto de la LTAIPET.

En caso de que esta Unidad de Transparencia a la Información no sea competente se le comunicará y orientará en un plazo no mayor a 3 días hábiles: **30/03/2016** según lo establecido en los artículos 142, LTAIPET.

Si los Sujetos Obligados son competentes para atender parcialmente la solicitud de acceso a la información, deberán dar respuesta respecto de dicha parte. En cuanto a la información sobre la cual es incompetente, se procederá conforme lo señala el párrafo anterior.

Ante la falta de respuesta a una solicitud en el plazo previsto y en caso de que proceda el acceso, los costos de reproducción y envío correrán a cargo del sujeto obligado según lo establecido en el artículo 140 párrafo tercero de la LTAIPET.

Observaciones

Se le recomienda dar frecuentemente seguimiento a su solicitud.

* Tratándose de solicitudes de acceso a información formuladas mediante la plataforma nacional, se asignará automáticamente un número de folio, con el que los solicitantes podrán dar seguimiento a sus requerimientos. En los demás casos, la Unidad de Transparencia tendrá que registrar y capturar la solicitud de acceso en la plataforma nacional y deberá enviar el acuse de recibo al solicitante en el que se indique la fecha de recepción, el folio que corresponda y los plazos de respuesta aplicables según lo establecido en el artículo 130 párrafo segundo de la LTAIPET.

* Si su solicitud está relacionada con Datos Personales está obligado a acompañar a su escrito copia certificada de su identificación oficial, o en su defecto la original con copia, misma que se le devolverá previo cotejo, por lo que deberá acudir personalmente al domicilio de la Unidad de Transparencia a la Información de este Sujeto Obligado para acreditar su personalidad. Se consideran identificación oficial los documentos siguientes: Credencial de elector, cartilla militar, cédula profesional.



Poder Judicial del Estado de Tabasco
Unidad de Transparencia y Acceso a la Información

Folio Infomex: 00378816
Acuerdo con Oficio No.: TSJ/OM/UT/326/16
Interesado: Sarai Beltran Becerra.
ACUERDO DE DISPONIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN.

Villahermosa, Tabasco a 13 de Julio de 2016.

VISTOS: Para atender la Resolución del Recurso de Revisión No. RR/140/2016-PI, dictado por el Instituto Tabasqueño de Transparencia y Acceso a la Información Pública, relativo a la Solicitud de Acceso a la Información Pública, con folio Infomex 00378816, formulada por Sarai Beltran Becerra y registrada bajo el número de expediente PJ/UTAIP/065/2016, en la que requiere lo siguiente:-----

"...Copia en versión electrónica del Diagnóstico sobre la impartición de justicia a través del Poder Judicial del Estado de Tabasco, elaborado por la UNAM y pagado con recursos públicos según convenio firmado con ese sujeto obligado en el año 2013..."-----

Al respecto, se emite el presente Acuerdo de Disponibilidad de la Información: -----

PRIMERO: En acato a la resolución del Recurso de Revisión No. RR/140/2016-PI y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 49 y 50 fracción III de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco; la suscrita procedió a requerir la información en comento, al LAE. Juan Carlos Pérez Pérez, Director de Contraloría Judicial, el día cuatro de julio del presente año y mediante el Oficio No. TSJ/OM/UT/310/16.-----

SEGUNDO: Con fecha doce de julio del presente año, el LAE. Juan Carlos Pérez Pérez, Director de Contraloría Judicial, respondió la disponibilidad de la información a la suscrita a través del oficio No. DC/990/2016.-----





Poder Judicial del Estado de Tabasco
Unidad de Transparencia y Acceso a la Información

TERCERO: En atención a que la información solicitada por Sarai Beltran Becerra, esta se encuentra disponible mediante el Oficio No. DC/990/2016 junto con sus anexos, constante de treinta y cuatro fojas útiles, las cuales se adjuntan a este acuerdo. En consecuencia, se emite el presente acuerdo de disponibilidad de la información, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 138 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco.-----

CUARTO: Hágase del conocimiento del solicitante, que en términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco, en su artículo 148, podrá interponer **RECURSO DE REVISIÓN**, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación del presente acuerdo, por sí mismo o a través de su representante legal, ante el Instituto Tabasqueño de Transparencia y Acceso a la Información Pública, cuando considere que la información entregada es incompleta o no corresponde con la requerida en su solicitud, o bien, no esté de acuerdo con el tiempo, costo, formato o modalidad de entrega.-----

QUINTO: Publíquese la solicitud recibida, el presente acuerdo y la respuesta dada, en el portal de Transparencia de este Poder, tal como lo señala el artículo 68, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del estado de Tabasco.-----

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE. ASÍ LO ACUERDA, MANDA Y FIRMA, LA LICENCIADA RAQUEL AGUILERA ALEMÁN, TITULAR DE LA UNIDAD DE ACCESO A LA INFORMACION DEL PODER JUDICIAL, EN LA CIUDAD DE VILLAHERRIOSA, CAPITAL DEL ESTADO DE TABASCO, A TRECE DÍAS DEL MES DE JULIO DE DOS MIL DIECISEIS.






**Poder Judicial del Estado de Tabasco
Tribunal Superior de Justicia
Unidad de Transparencia y Acceso a la Información
"2016, AÑO DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA PENAL"**

OFICIO No. TSJ/OM/UT/310/16

Villahermosa, Tabasco, Julio 04, de 2016.

**LAE. JUAN CARLOS PÉREZ PÉREZ
DIRECTOR DE LA CONTRALORÍA JUDICIAL
DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO
P R E S E N T E.**

Derivado de la Resolución del Recurso de Revisión No. 140/2016-PI dictada por el Instituto Tabasqueño de Transparencia y Acceso a la Información Pública, me permito solicitar a Usted, su amable colaboración para responder la solicitud de información, que a la letra dice:

PJ/UTAIP/065/2016: "...Copia en versión electrónica del Diagnóstico sobre la impartición de justicia a través del Poder Judicial del Estado de Tabasco, elaborado por la UNAM y pagado con recursos públicos según convenio firmado con ese sujeto obligado en el año 2013..."

Lo anterior, derivado de que en la citada resolución se revocó el Acuerdo de Reserva 001/2015, por lo que se dicta que se analice de nueva cuenta la información solicitada y se pronuncie respecto a la naturaleza de la misma. No omito manifestar, que se cuenta con **4 días hábiles** a fin de que proporcione lo solicitado.

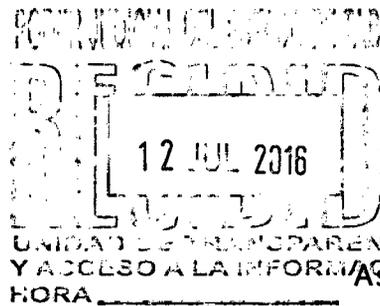
ATENTAMENTE

**L.A.E. RAQUEL AGUILERA ALEMÁN
SECRETARIA EJECUTIVA DEL COMITÉ
DE TRANSPARENCIA Y TITULAR DE LA UAI**



C.c.p.- Archivo.

**PODER JUDICIAL DEL ESTADO
DE TABASCO**
RECIBIDO
04 JUL 2016
11:57 AM
Dirección de Contraloría
Judicial



Dependencia: _____	DC/990/2016
Of. No.: _____	
Exp. No.: _____	

Asunto: Respuesta a solicitud de información.

Villahermosa, Tabasco; 12 de julio de 2016.

L.A.E. RAQUEL AGUILERA ALEMÁN
SECRETARIA EJECUTIVA DEL COMITÉ DE TRANSPARENCIA
Y TITULAR DE LA UAI.
P R E S E N T E

En atención al Oficio No. TSJ/OM/UT/310/16, recibido en el área a mi cargo el día 4 de julio del año actual, relativo a la solicitud de información que a la letra dice:

PJ/UTAIP/065/2016: "...Copia en versión electrónica del Diagnóstico sobre la impartición de justicia a través del Poder Judicial del Estado de Tabasco, realizado por la UNAM, y pagado con recursos públicos según convenio firmado con ese sujeto obligado en el año 2013..."

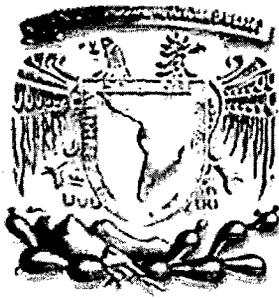
En respuesta a lo solicitado, se anexa al presente el diagnostico sobre la impartición de justicia elaborado por la UNAM.

Sin otro particular, me despido de usted, aprovechando la ocasión, para enviarle un cordial saludo.



A T E N T A M E N T E
DIRECTOR DE CONTRALORÍA JUDICIAL

L.A.E. JUAN CARLOS PÉREZ PÉREZ



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS
PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE TABASCO**

**DIAGNÓSTICO DE LA IMPARTICIÓN DE
JUSTICIA A TRAVÉS
DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE
TABASCO**



El Poder Judicial es una pieza sustancial en la composición del Estado, junto con el Poder Legislativo y el Ejecutivo permiten la gobernabilidad. Los tres en su conjunto representan la estampa del Estado de Derecho de cualquier Entidad. El Poder Judicial es el encargado de impartir justicia y velar por que las leyes que produce el legislativo sean respetadas.

Los teóricos del Estado han expresado que el sano equilibrio entre Poderes permite un control equitativo y racional del poder legítimo que se ejerce en el Estado, siendo así que el papel del Poder Judicial contribuye con su actividad en la prevalencia de dicho ejercicio equidistante a través de la administración de justicia imparcial, objetiva e independiente.

El presente estudio establece un diagnóstico integral de la situación que guarda el Poder Judicial del Estado de Tabasco a través de la diversidad de interacciones entre los miembros que lo componen y los actores con los que se relaciona, entre ellos los usuarios del sistema de impartición de justicia.

La diversidad de funcionarios que componen el Poder Judicial hacen de este un mosaico cultural y social que interactúa constantemente en tiempo y espacios con la finalidad de administrar e impartir justicia en sus respectivas jurisdicciones, las experiencias intercambiadas en la labor judicial y fuera de ella generan inercias que identifican a su personal con lugares comunes, problemas, asociaciones e información que determinan de alguna forma el actuar institucional del Poder Judicial. Aunado a ello el comportamiento de los funcionarios y usuarios del Poder Judicial se encuentra previamente orientado y limitado por la diversidad de legislaciones entorno a la composición estructural del Tribunal así como de los ordenamientos adjetivos que establecen las reglas a seguir para la solicitud de la justicia.

Bajo estos cánones se establece un panorama integral del Poder Judicial de Tabasco compuesto de la recolección de opiniones, percepciones, actitudes y valores de los actores que lo definen. Como lo son sus propios funcionarios, usuarios y actores relevantes que se encuentran inmersos en un contexto estatal y



con circunstancias tanto adversas como favorables en los planos, sociales, políticos, económicos y culturales.

Si bien, en la actualidad el gobierno y los actores asociados a este, entre ellos el Poder Judicial, no cuentan con una confianza plena por parte de la sociedad es debido a una serie de explicaciones que tienen implicaciones tanto internas como externas al propio Poder Judicial. Identificándolas se pueden establecer acciones que permitan contrarrestar los problemas que aquejen al Poder Judicial y la labor de la impartición de justicia recobrando así imagen, confianza, estándar productivo y redignificación de la institución y su labor. Circunstancias como la inseguridad, pobreza, corrupción, impunidad y el abuso de autoridad frente a los ciudadanos propician aspectos innegables de un alto descredito al trabajo que desempeñan las instituciones concernientes a mantener un Estado de Derecho, incluso a pesar de acciones bien intencionadas y de comprometido cambio de algunos de sus directivos.

Ahondando en el estado que guarda el Poder Judicial de Tabasco bajo las directrices temáticas que orientaron el presente estudio se puede concluir que este cuenta con una serie de fortalezas que son esenciales continuar consolidando y cuidando. Con sus fortalezas también conviven debilidades y amenazas que implican necesariamente tomar decisiones sobre ellas para cambiarlas y transformarlas en aspectos positivos que permitan una mejora del trabajo jurisdiccional.

Las conclusiones respecto al tema de ingreso, movilidad y profesionalización en el Poder Judicial se resumen en los siguientes puntos.

- El Poder Legislativo y lo enunciado por el Constituyente han dotado al Poder Judicial de Tabasco de una serie de normas que establecen los mecanismos de movilidad, ingreso y permanencia de los servidores públicos que laboran para el Poder Judicial de Tabasco. Entre sus reglas tenemos las enunciadas por el Título Quinto de la Constitución, lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, el



Reglamento del Poder Judicial, el Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura, el Reglamento Interior del Centro de Especialización Judicial y el Reglamento de Concurso de Oposición para el Nombramiento de Jueces de Primera Instancia, Secretario y Actuarios Judiciales en el Estado. Dicha normatividad contempla los mecanismos que deben seguirse y cumplirse para ingresar, promoverse y separarse de la institución. Más aún se encuentra prevista en la legislación la figura de la "Carrera Judicial" la cual ha demostrado ser un mecanismo ceñido por principios que fijan los criterios para profesionalizar y formar al servidor público en la labor de impartidor de justicia.

Con la previsión legal de la Carrera Judicial en el marco legal del Estado se puede calificar al Poder Judicial del Estado de Tabasco como un Poder actualizado y acorde a las directrices federales para incorporar, renovar y actualizar la plantilla judicial de su personal. Es decir el Estado si cuenta con la legislación que contempla el ingreso, permanencia y separación del cargo con miras a una impartición de justicia de calidad.

- En contraste con la legislación antes enunciada y vigente encontramos que en los hechos esta no es cumplida del todo, pues el ingreso al Poder Judicial de Tabasco no cumple actualmente en su totalidad con los principios que dicta la "Carrera Judicial", el proceso de renovación de los funcionarios públicos aún es paulatino, pues aún en su estructura se encuentran prestando sus servicios personal que fue contratado por recomendación ya sea a través de un profesor, amigo o conocido, a través de algún filtro escolar y en algunos casos aunque sea de forma mínima contratado por un familiar, además destaca aún el mecanismo de prestar sus servicios sin recibir un sueldo y haciendo méritos para obtener un puesto de trabajo en el Poder Judicial.

Es decir, los funcionarios judiciales actualmente en ejercicio de funciones, forman parte del Poder Judicial sin antes haber demostrado que reúnen los requisitos establecidos en los concursos de oposición y la carrera judicial.



- Más de la mitad de los entrevistados tanto del personal administrativo como del jurisdiccional aún no se incorpora al Poder Judicial de Tabasco a través del seguimiento y cumplimiento de los procesos determinados por la carrera judicial, sino a través de formas atípicas no legisladas que pueden vincularse a conductas como el nepotismo, tráfico de influencias, amiguismo, etc; conductas que pueden ser reflejadas en la movilidad del personal y en la calidad e imparcialidad de la impartición de justicia.
- En cuanto a la preparación académica con la que cuentan los funcionarios del Poder Judicial se presenta una aceptabilidad del nivel académico de formación, es decir, existe una correspondencia entre el nivel académico y la plaza ocupada que es el escenario deseable. En algunos casos existe un desfase entre una mayor preparación académica en una plaza que no corresponde ó el caso contrario, en el que la preparación no cubre el perfil de la plaza que se tiene; ambos, factores pueden derivar en ineficiencia y mal funcionamiento al momento de impartir justicia al no permitir en el primer caso el crecimiento que incentiva un mejor desempeño y, en el otro, posiblemente carecer de las herramientas necesarias para realizar su trabajo.
- Es en la región Chontalpa donde se obtiene el mayor porcentaje de respuesta de que se posee un mayor nivel académico que el necesario para el puesto que se desempeña, respecto a esta situación también arroja un porcentaje importante la región Centro. La región donde los entrevistados hicieron una mayor referencia a que su instrucción está por debajo a su puesto es Ríos.
- Si bien, se puede concluir que la formación académica de los funcionarios es parcialmente adecuada para la labor que desempeñan, no es del todo suficiente para impartir justicia de manera especializada y actualizada acorde a las tendencias de los cambios legislativos, por lo que es necesario capacitar y actualizar de forma permanente al personal, además de especializarse en la función judicial. Asimismo debieran fortalecerse los mecanismos de evaluación del personal que ocupa las plazas, ya que al



existir un desfase entre la preparación y el puesto que ocupa pueden ser elementos esenciales para un buen desempeño del cargo que puede derivar en un trabajo ineficiente, o en el caso del personal jurisdiccional en prácticas que desvirtúen o corrompan su labor.

- La constante actividad jurisdiccional exige un adiestramiento técnico apropiado para elevar la productividad y su calidad. El Poder Judicial bajo la percepción de sus funcionarios reconocen esa falta de tecnicidad en algunos puestos y funciones que desempeñan en su interior. Tanto los Magistrados como el personal administrativo son los que en mayor porcentaje opinan que el nivel de preparación técnica del personal del Tribunal es la adecuada, y son los Jueces quienes arrojan el menor porcentaje en esta respuesta. Por otro lado, de aquellos que opinan que si hay un nivel de preparación adecuado pero sólo en parte destacan los Actuarios (35.7%) y después los Jueces (34.9%) quedando el personal administrativo con el menor porcentaje (22.1%). Por último aquellos que en mayor medida opinan que no existe un nivel de preparación técnica adecuado son los Proyectistas-Conciliadores y los Secretarios de Acuerdos en siete de cada diez, quienes no arrojan ningún registro en esta respuesta son los Actuarios.
- Los ámbitos en los que al personal le gustaría reforzar su formación profesional son: la formación básica y procesos administrativos internos, la Reforma en Derecho Penal y los aspectos relativos al Derecho Privado, principalmente. En menor medida figuran los Derechos Humanos, el Derecho Público, así como la informática y el manejo de tecnologías. En cuanto a las necesidades de capacitación de acuerdo a las regiones jurisdiccionales los entrevistados coinciden en la enseñanza de algunos temas que consideran son necesarios. En cuanto a la formación básica y procesos administrativos (internos) la región de Ríos es la que arroja el mayor porcentaje de menciones y Chontalpa el menor. Los temas acerca de la Reforma en Derecho Penal tienen su más alta mención en la región de Chontalpa y menor porcentaje en la región de Sierra. En cuanto a los



temas de Derecho Privado nuevamente Chontalpa arroja el mayor número de menciones y en menor en la región Centro. En contraste respecto a los temas que tienen que ver con la Reforma de Derechos Humanos la situación se invierte y es ahora la región Centro la que arroja el mayor porcentaje y Chontalpa el menor. Respecto a temas de Derecho Público las regiones de Centro y Chontalpa las que registran el mayor porcentaje de menciones y la región de Ríos el menor. Reciben porcentajes menores los temas que refieren a informática y manejo de tecnologías.

- Dentro de la distribución de respuestas en cuanto a los temas que se considera necesario reforzar tanto los Jueces como los Secretarios coinciden en que primeramente existe la necesidad de capacitarse en contenidos como la Reforma del Derecho Penal, en segundo término sobre la formación básica y los procesos administrativos (internos) y en menor porcentaje se hace referencia a la capacitación sobre la Reforma en Derechos Humanos; este último es el segundo porcentaje importante de los Magistrados. Para el resto de los funcionarios en cuanto a que la formación básica y los procesos administrativos (internos) es necesaria, los Magistrados, los Proyectistas-Conciliadores y el personal administrativo registran el mayor porcentaje de sus menciones; los Actuarios al respecto ubican este tema como el segundo a reforzar. Para los Proyectistas-Conciliadores y el personal administrativo, la Reforma del Derecho Penal es el segundo tema al que hacen mayor referencia; quedando este tema como el tercer registro más importante para los Magistrados y los Actuarios. Por último, el Derecho Privado es el tema que principalmente mencionan los Actuarios como necesario para reforzar en su capacitación, siendo este mismo punto el tercer más importante para los Proyectistas-Conciliadores y el personal administrativo.

Los temas para los diferentes órganos jurisdiccionales tienen una prioridad diferente. En el caso de la Reforma del Derecho Penal destaca la Secretaría de Acuerdos y en segundo término las diferentes Salas. En cuanto a la formación básica y los procesos administrativos (internos) la



Secretaría de Acuerdos y el Consejo de la Judicatura hacen mayor referencia a ello. Los que arrojan mayores porcentajes en el tema de la Reforma de Derechos Humanos son los Juzgados. Respecto al Derecho privado destacan las Salas. Por último en el tema de Derecho Público hace mayor referencia el personal de la Secretaría de Acuerdos.

- Por otra parte, la capacitación en torno a las reformas de 2008 se han vuelto necesarias para aplicar el nuevo modelo de justicia. Es también necesario reforzar y ampliar los conocimientos de los juzgadores y funcionarios jurisdiccionales para enfrentar este cambio. Se reconoce por el mismo personal jurisdiccional del Estado de Tabasco que es necesario que el personal que esté a cargo de las capacitaciones esté también preparado y que la instrucción sea acorde y sea congruente a las exigencias del nuevo proceso en la realidad del Estado.

Para identificar las necesidades de capacitación sobre el nuevo proceso penal acusatorio se les preguntó a los funcionarios sobre qué temas sería necesario reforzar su aprendizaje en materia de implementación del nuevo proceso. Los entrevistados indicaron que los principales temas en que debería consistir su capacitación son los temas sobre Derecho Penal en General, sobre todo en la sustantividad del proceso penal acusatorio, así como, la etapa de investigación.

En opinión del personal que ya aplica el nuevo sistema acusatorio en sus labores se menciona que si es necesario todavía que se capacite en este nuevo modelo en la totalidad del proceso, reforzando su conocimiento en temas de derecho procesal, la etapa de instrucción y el cuidado de la cadena de custodia, (preservación de pruebas y evidencias) además de que se prevea una capacitación que prevenga la violación de Derechos Humanos.

- Otro tema que se considera necesario es la capacitación sobre medios de solución de conflictos alternativos que no impliquen necesariamente el inicio de controversias, sino que se encuentren medios relevados de solución de conflictos como la mediación, conciliación, reparación. Que los gobernados



en el estado de Tabasco resuelvan sus controversias de carácter jurídico de manera pacífica a través del diálogo y el entendimiento mutuo. Asimismo debe concientizarse a los servidores públicos sobre las ventajas, utilidades y bondades que pueden traer a los usuarios la aplicación de la Ley de Justicia Alternativa para el Estado de Tabasco.

- En relación al juicio oral y juicios especiales en materia penal hay confusiones en la aplicación de las sanciones por lo que se considera necesario capacitar al personal en ejecución de sentencias y sus sanciones, la actuación de la representación social de los defensores y del personal jurisdiccional.

En relación a las condiciones de trabajo que prevalecen en el Tribunal superior de Justicia de Tabasco el personal se percibe confortable, útil y valorado por las funciones que realiza, le gusta el trabajo que desempeña y encuentra en él posibilidades de desarrollo. Para resumir algunas de las conclusiones relevantes en el aspecto de las condiciones laborales se exponen los siguientes puntos.

- Respecto a las ventajas de los funcionarios jurisdiccionales por trabajar en el Tribunal señalaron en más de la mitad, y para todas las regiones jurisdiccionales, que encuentran beneficios económicos, laborales; así como prestaciones sociales. Adquirir conocimientos y desarrollo profesional registra mayores porcentajes en las regiones de Ríos y Sierra. Mientras que impartir justicia, el servicio a la gente; así como el prestigio social son más altos en el Centro y Chontalpa.
- Contrariamente encuentran como desventajas de trabajar en el Poder Judicial de Tabasco situaciones como salarios y prestaciones muy bajas, así como el exceso de trabajo y cubrir jornadas laborales con horarios largos que no permiten hacer otras actividades. No obstante, cabe destacar que un poco más de dos cada diez funcionarios entrevistados consideraron que no hay ninguna desventaja si se trabaja en este lugar. Aquellas desventajas que fueron mencionadas en menor medida son la



corrupción, la infraestructura inadecuada y, por último, las repercusiones en la salud del personal que genera el entorno. Asimismo aunque resulta contradictorio con las propias ventajas, parte del personal señala que encuentran como una desventaja la falta de seguridad social. (señalan específicamente la falta de servicios médicos, los beneficios por el retiro, dinero para la compra de medicamentos y cirugías mayores). Ya que según su opinión el Poder Judicial no tiene recursos para este tipo de gastos.

- Algunos sectores señalan la falta de flexibilidad por parte del Tribunal para otorgar permisos a los funcionarios para llevar a cabo actividades en otro lugar que no son las instalaciones en donde cotidianamente se labora. Al mismo tiempo es sabido que esta falta de flexibilidad por parte del Tribunal es consecuencia de los abusos de algunos funcionarios por el ejercicio de dichos permisos.
- Por las circunstancias de violencia e inseguridad que atraviesa el Estado diversos funcionarios han señalado que desempeñan sus funciones expuestos a este clima adverso. El Tribunal Superior de Justicia no apoya con seguridad a los funcionarios que por sus labores se vieran expuestos a hechos violentos.
- Otra desventaja laboral es que el Tribunal no cuenta con un fondo de recursos económicos que sean contemplados para su ejercicio en los gastos de diligencia de los propios juicios. De las opiniones recabadas por los funcionarios se encontró que toman de sus propios recursos económicos para invertir en el pago de transportes, gasolina y alimentos por la labor que desempeñan en la notificación de distintos actos a los interesados teniendo que viajar a otros municipios o poblados distantes de los juzgados, mermando así sus propios ingresos. Algunos señalan que estas circunstancias pueden justificar corruptelas para el pago por estos servicios.
- Es considerada una desventaja la percepción que hacia afuera se da con respecto al personal que labora en las instituciones de justicia, es decir



se vuelven un objetivo de la delincuencia lo que ha derivado en que sean víctimas de delitos cometidos hacia su persona, como el caso de robos, extorsiones, fraudes, etc. Algunos entrevistados han señalado que su patrimonio e integridad peligran constantemente porque la delincuencia tiene la percepción de que tienen ingresos altos, al menos a más de un trabajador lo han robado dos veces al mes y los órganos de Procuración de Justicia no les han brindado la atención adecuada.

- Por otra parte, el personal también considera como desventajas parte de la infraestructura y recursos materiales como es la actualización del equipo de cómputo, mobiliario antiguo, insuficiente y en mal estado, filtraciones de agua en algunos edificios en temporal de lluvia, falta de iluminación y hacinamiento de algunos espacios.

En relación a la satisfacción con el trabajo, por región podemos observar que en cuatro de ellas, seis de cada diez de los funcionarios entrevistados refieren que están muy satisfechos. Únicamente la región de Sierra arroja un menor porcentaje aunque registra la mitad de la población entrevistada que labora en esta región quedando un 44.3% del personal que respondió que está algo satisfecho. En las respuestas de acuerdo a las características sociodemográficas se distingue que la población más joven entre los 20 y 29 años de edad es la que muestra un nivel mayor de insatisfacción con su puesto y conforme se incrementa el nivel de escolaridad descende de manera paulatina la satisfacción con el puesto. Posiblemente conforme los entrevistados adquieren un nivel mayor de preparación, se abren mayores oportunidades para promoverse al interior del Poder Judicial de Tabasco. Y es que la satisfacción con el trabajo está directamente relacionada con los aspectos que le gustan o no a los individuos que laboran en las instituciones que pueden convertirse tanto en inhibidores de productividad o, por el contrario, en un incentivo.

En primer término respecto a lo que más le gusta al personal jurisdiccional sobre su trabajo se observa lo siguiente:

- 42.1% refiere al hecho de que adquiere experiencia



- 13.5% el salario o sueldo
- 13.1% tener tiempo para estar con su familia
- Con porcentajes más bajos y de forma diversa, el estar aplicando lo que estudió y que puede ascender, entre otras.

Como se puede concluir de los datos aportados por los entrevistados se aprecian por los menos tres aspectos de oportunidad que pueden ser objeto de políticas decisorias al interior del Tribunal ya que permiten de forma cualitativa seguir abonando en la promoción de experiencia de los funcionarios, mantener salarios dignos y tener tiempo para la familia, dichas políticas internas podrían homologarse al interior del Tribunal para incentivar la satisfacción con el trabajo.

En cuanto a que es el salario lo que más les gusta del trabajo el porcentaje que muestra menciones al respecto solamente se observa en el Consejo de la Judicatura que arroja el más alto (24.5%), las Salas (14.8%) y los Juzgados en menor medida (5.5%). Este resultado tiene efectos interesantes, siendo del conocimiento general del público que la mayor carga jurisdiccional se concentra en los órganos jurisdiccionales (juzgados) y son sus funcionarios los que en menor medida encuentran satisfacción en el trabajo.

Al indagar a profundidad sobre las opiniones de los trabajadores acerca de los aspectos que les disgustan de su trabajo ellos indicaron que no hay un programa o proceso adecuado de separación del cargo y de las actividades del Tribunal, es decir, la población que se jubila no tiene incentivos económicamente favorables o como personal con experiencia no puede aportar su conocimiento a nuevas generaciones.

De igual forma señalan que les disgustan las jornadas extenuantes de trabajo en las que no se respetan los horarios y se sacrifica los horarios individuales de cada trabajador fuera de su jornada laboral. Asimismo una aspecto más de disgusto es el cambio de adscripción laboral, en el que no se toma en cuenta su opinión y se les traslada a otro lugar de trabajo con tal de seguir manteniendo sus ingresos.



Los elementos anteriores surgieron posibles problemas que es necesario atender, ya que si el personal no se encuentra satisfecho con las actividades que realiza en su vida laboral, esto influirá en su rendimiento y en su agrado con el puesto que ocupa.

Al analizar respuestas por regiones, los entrevistados en todas las regiones coinciden en que lo que menos les gusta es el salario que perciben. En la región Centro lo que les disgusta es la movilidad laboral, es decir, que no se puede ascender con facilidad. La población de la región de Ríos mencionó en mayor medida que lo que menos le gusta es que no se adquiere experiencia. Para la región Sierra que no se tiene tiempo para estudiar y la inseguridad es mayor que en el resto de las regiones.

El contexto de acuerdo a funcionarios muestra una distribución interesante. Todos, a excepción de los Magistrados, coinciden en su más alto porcentaje que el salario o sueldo es lo que menos les gusta de su trabajo. Los Magistrados el no tener tiempo para la familia. El resto de los funcionarios, después del salario lo que menos les gusta de su trabajo es:

- En el caso de los Jueces que no se puede ascender y que se checa la entrada.
- Para los Secretarios de Acuerdos la inseguridad laboral y la falta de tiempo para pasar con la familia.
- Para los Proyectistas-Conciliadores que no tienen tiempo para estudiar y que no adquieren experiencia.
- Los Actuarios mencionan que no les gusta que no se pueda ascender y que no tiene tiempo para estar con su familia.
- Por último a los funcionarios administrativos lo que menos les gusta es que no se puede ascender, la inseguridad laboral y que no se tiene tiempo para estar con la familia.

Las percepciones del entorno laboral en cada uno de los órganos jurisdiccionales muestran que para el personal del Consejo de la Judicatura y en las Salas lo que más se percibe es que se puede obtener ayuda de los compañeros cuando se solicita, en los Juzgados que el trabajo permite realizar



aquello que se sabe hacer mejor, para los entrevistados de la Presidencia existe una coincidencia en casi todas las afirmaciones (a excepción de que se cuenta con ayuda de los compañeros y que el trabajo es intelectualmente exigente); por último en la Secretaría de Acuerdos existe también un consenso en las menciones en cuanto a que se puede obtener ayuda de los compañeros y los jefes; así como que se cuenta con tiempo suficiente para llevar a cabo las labores del día a día.

De la población que responde que no existe una buena comunicación destaca que los Jueces en mayor medida mencionan que no son escuchadas sus opiniones y sugerencias. Los Secretarios de Acuerdos y los funcionarios administrativos que no hay una buena comunicación de arriba hacia abajo y, por último los Proyectistas-Conciliadores y los Actuarios responden que no hay buena comunicación de abajo hacia arriba.

Por otra parte, al realizar el análisis por órganos jurisdiccionales dentro de la población que respondió que los flujos de comunicación sólo existen en parte, destaca que en el Consejo de la Judicatura se hace mayor mención de esta situación en cuanto a la comunicación de arriba hacia abajo; en las Salas el porcentaje más alto se registra para el flujo de comunicación de abajo hacia arriba y, por último, tanto en los Juzgados como en la Secretaría General de Acuerdos se mencionó en mayor porcentaje que no son escuchadas las opiniones ni sugerencias de los trabajadores.

Al realizar el análisis a nivel regional es la mayoría del personal, como ya se mencionó, el que se siente valorado por el puesto que ocupa. En cuanto al personal que se siente valorado por su trabajo sólo en parte, es el personal de la región Sierra el que en mayor medida respondió de esta manera, registrando menores porcentajes las regiones de Ríos y Centro. La región donde se registra el mayor porcentaje de percepción negativa por parte del personal respecto a su valoración por el puesto que ocupa es en el Centro y donde menores porcentajes hubo fue en las regiones de Chontalpa y Ríos, respecto a la percepción negativa cabe destacar que los porcentajes están por debajo del 10%.



La valoración de la institución sobre sus funcionarios apunta a quienes si se sienten más valorados por la institución son los Magistrados y los que menos se sienten valorados por la institución son los Proyectistas-Conciliadores.

Respecto a las circunstancias que podrían mejorar el ambiente laboral y la productividad que son consideradas como prioritarias para los funcionarios son la creación de un ambiente laboral armónico, comenzando por los inmuebles, en segundo término queda la mejora a través del incremento del sueldo, además de un mayor reconocimiento a su labor. En el caso de los Magistrados estos arrojan un porcentaje importante de mención de que es necesaria una actualización en el tema de los Derechos Humanos y los Proyectistas-Conciliadores en que debe existir eficiencia. Cabe destacar que tanto los Secretarios de Acuerdo, como los Proyectistas-Conciliadores y los Actuarios muestran una mayor distribución en cuanto a que sus respuestas sobre lo que consideran que se podría mejorar en su trabajo, destacando el dinamismo, la posibilidad de ascender en el trabajo y, al igual que los Magistrados, la actualización en el tema de los Derechos Humanos.

Sobre el respeto a los derechos del personal en general de cada una de las regiones se opina que si se respetan mucho los derechos de los trabajadores, entre todas las regiones la de Ríos fue donde en mayor medida la respuesta de los entrevistados fue que se respetan *mucho*, y en la región Centro donde menos se hizo mención. Entre la población que opinó que se respetan *poco* destaca la región Centro; esta misma región junto con la de Sierra también obtienen los porcentajes más altos en la opción *algo*.

Al analizar las opiniones de los funcionarios prevalece aun la percepción de que se respetan mucho los derechos del personal pero en contraparte los Secretarios de Acuerdos y los Proyectistas-Conciliadores y Secretarios de Acuerdos son quienes indicaron que no se respetan mucho. Al analizar las opiniones del personal de acuerdo al órgano jurisdiccional encontramos que los que laboran en la Secretaría General de Acuerdos son los que en menor medida mencionaron que son respetados sus derechos humanos. Dentro de aquellos que opinaron que se respetan poco aparece el personal que tiene entre 40 y 44 años, estudios de preparatoria o una carrera comercial, los que perciben entre 3 y 5 SM



y los que están a prueba; y en aquellos que opinaron que sólo se respetaban algo los que tienen entre 45 y 49 años, tienen estudios superiores concluidos y los que perciben entre 10 y 15 SM.

Hubo entrevistados que mencionaron que no se respetan sus derechos en esta administración por acciones arbitrarias como cambios en los registros de la labor desempeñada y antigüedad que afecta su historial y los años dedicados a la institución, restringiendo además derechos como es el caso de los permisos.

Un dialogo entre el personal y la Presidencia del Tribunal en el que se fijen las reglas claras e igualitarias sobre el desempeño laboral, los reconocimientos y los permisos evitaría los disgustos al interior de la Institución los cuales se ven reflejados en la calidad de vida del personal, en su ambiente de trabajo y en la impartición de justicia.

Por otro lado, el respeto a los derechos laborales contempla también la satisfacción del derecho a la salud del personal y la seguridad social, los cuales en opinión de los entrevistados son parcialmente respetados.

Las razones por las que no se respetan los derechos en el Tribunal en opinión de los entrevistados es porque los jefes no los respetan, además de la falta de una cultura sobre el respeto a los derechos dentro del Tribunal. Asimismo porque no hay mecanismos de control interno confiables que creen un ambiente donde sean respetados, sumado a la falta de información. En ocasiones el trato de los jefes con el personal subordinado es irrespetuoso y humillante además de que se copta cualquier opinión que tenga el personal, poniendo en muchas ocasiones en riesgo su trabajo o ser removidos de su puesto y trasladados a otro lugar.

Dentro de los aspectos positivos del Tribunal se identificó que para la gran mayoría de los entrevistados la discriminación es una práctica poco vigente en la institución. No obstante, se observaron algunos procesos de exclusión relativos al rango o nombramiento de los entrevistados, por decir lo que se piensa, por su religión y por ser hombre o mujer.

En relación a los mecanismos de Control Interno del Tribunal contra los abusos de autoridad y menoscabo de los derechos, el personal opinó que estos no son del todo confiables, ya que no han dado resultados. El personal sabe que



cuenta con un Consejo de la Judicatura y que existen procedimientos para presentar sus quejas, sin embargo, tienen la percepción de desconfianza en ellos, que estos no funcionan ya que han recibido respuestas de que una vez interpuesta su queja se *la turnaran al Presidente del Tribunal con la amenaza de despedirlos o cambiarlos de adscripción*. Respecto al Consejo de la Judicatura, el Personal tiene la impresión de que su desempeño no ha mostrado resultados y que su creación ha sido solo para abrir espacios laborales. Al respecto otras opiniones de los entrevistados han indicado que para que el Consejo tenga una mayor eficacia se le debiera otorgar autonomía o contar con otras instancias paralelas que regulen también al propio Consejo.

Durante el periodo de levantamiento del presente diagnóstico el Consejo de la Judicatura se encontraba incompleto en su constitución (faltaban Consejeros), dicha situación se ve reflejada en la labor de su competencia, ejercicio de sus atribuciones y cumplimiento de la legislación, trayendo consigo una parálisis del Tribunal en algunas de sus funciones esenciales, además de decisiones tomadas por otros órganos del Tribunal que no son de su competencia.

La actuación del Consejo de la Judicatura es esencial en la composición del Tribunal. En sus funciones como órgano de control interno debe intervenir en los asuntos de abuso entre el personal. En todas las regiones el abuso que más refieren los funcionarios es la carga excesiva de trabajo y después el acoso laboral. Sin embargo cabe destacar que también en todas ellas se observa un porcentaje importante de servidores que respondió que no hay abusos en las instituciones donde laboran. A nivel particular en la región de Sierra destaca que hay un porcentaje importante de población que menciona los despidos injustificados, en Ríos el cambio del área de trabajo injustificada; en Chontalpa el acoso sexual y el incumplimiento del horario de trabajo establecido y, por último, la falta de pago de horas extra y los despidos injustificados en el Centro.

Sobre la existencia de instancias a las cuales el personal puede acudir frente a casos de abuso de autoridad en el Poder Judicial del estado de Tabasco, principalmente los entrevistados refieren que puede acudir al sindicato, en segundo término mencionan que ellos mismos se defienden; en tercer lugar



mencionaron que se pueden acercar al Consejo de la Judicatura y después el Tribunal Superior de Justicia. La instancia que está más presente en el personal de todas las regiones para resolver asuntos de abuso de autoridad es el Sindicato que recibe los porcentajes más altos de mención. Sin embargo, no todo el personal contratado se encuentra sindicalizado y por ende no cuenta con el apoyo del Sindicato. Respecto a la distribución de respuestas para las otras instancias que se hacen cargo de situaciones de abuso de autoridad destaca que para la región de Sierra son los jefes a quienes se puede acudir. El personal de Ríos mencionó en segundo término que se puede acudir al Tribunal Superior de Justicia y en tercero consideró el Consejo de la Judicatura. En Chontalpa el personal opina después de acudir al Sindicato que ellos mismos son los que se defienden ante abusos de autoridad y en tercero que se puede ir al Tribunal Superior de Justicia. Por último, en la región Centro se considera que es el Consejo de la Judicatura y también opina que no hay nadie que los defienda de los abusos.

En el caso de acoso sexual el Tribunal Superior de Justicia de Tabasco ha mostrado avances para la erradicar este fenómeno y las razones han sido porque se ha mantenido la capacitación y concientización en torno a ese tema.

En general un aspecto clave que debiera implementar permanentemente el Tribunal para la prevención de problemas, abusos y fenómenos como acoso, laboral y sexual, es la cohesión grupal y el trabajo institucional los cuales son aspectos que promueven esa cultura de respeto y valores entre el personal, arraigándose lazos de compañerismo y de respeto. Asimismo debiera fortalecer sus instancias para la captación de quejas y denuncias a diversas problemáticas, darles seguimiento y respuestas eficaces a las mismas, como es el caso prioritario del fortalecimiento del Consejo de la Judicatura. Cabe indicar que en las regiones Centro y Chontalpa el realizar una denuncia es la medida que más consideran efectivas y en segundo término la atención a las quejas. En la región de Ríos es mayor la información y difusión sobre el tema y, después realizar la denuncia al igual que en la región de Sierra donde la vigilancia y la seguridad en el Tribunal Superior registra el mayor porcentaje como medida efectiva para atender el acoso sexual en el trabajo. Dentro de las medidas que se consideran menos efectivas



para la región Centro es despedir al que comete el abuso y las instalaciones de cámaras. En la región de Chontalpa son las sanciones; en Ríos la protección al denunciante, y en Sierra la implementación de leyes y despedir al que lo hace.

Entre las medidas que pueden ser efectivas para atender el acoso laboral en el trabajo, figuran las siguientes en orden de prioridad: realizar la denuncia y en un segundo bloque se encuentra dar mayor información y difusión sobre el tema, y la atención a las quejas. Se mencionan de otras opciones pero con porcentajes menores. Cabe resaltar que el personal ha opinado que han tenido una elevada confianza en las acciones emprendidas por el Modulo de Equidad y Género, así como el rescate de reuniones entre magistrados y jueces para atender temas inherentes a estos abusos y el caso de las visitas de inspección centradas a velar por la mejora de la impartición de justicia y no para la toma de represalias.

Sobre los problemas que existen para impartir justicia los funcionarios mencionaron que el exceso de trabajo, la diferencia que existe entre los criterios de interpretación de la ley y la burocracia son los tres principales problemas. Sin embargo, cabe mencionar que la falta de capacitación del personal es también un problema que identifican en un grado importante. En un segundo bloque se ubican las menciones a los problemas de corrupción que existen y la politización que se da de algunos casos. En menores porcentajes se mencionaron el tráfico de influencias, los intereses personales y la falta de personal. Para la región Centro los problemas que indicaron que se presentan para la impartir justicia es la burocracia, el exceso de trabajo y la diferencia que existe en cuanto a los criterios de interpretación de la ley; para la región de Ríos es la politización de los casos, la falta de capacitación y coincide en cuanto al exceso de trabajo. En la región de Chontalpa también el exceso de trabajo, la diferencia que existe en cuanto a los criterios de interpretación; así como la capacitación. En la región de Sierra fueron primero la diferencia en cuanto a los criterios, la falta de capacitación y la corrupción.

De acuerdo al perfil jurisdiccional los problemas que más se perciben para impartir justicia se sintetizan de la siguiente forma:



- Para los Magistrados son la burocracia, el exceso de trabajo y la politización de los casos los tres principales problemas que hay dentro del Poder Judicial del Estado.
- Para los Jueces en un poco más de la mitad el exceso de trabajo, la politización de los casos y en tercero la diferencia de criterios que se da al momento de interpretar las leyes.
- Los Secretarios de Acuerdos indicaron la diferencia de criterios que se da al momento de interpretar las leyes, después la falta de capacitación del personal y el exceso de trabajo.
- Los Proyectistas-Conciliadores señalaron que es la burocracia, después la politización de los casos y, por último, la falta de capacitación y el exceso de trabajo.
- Los Actuarios consideraron como problemas, la diferencia de criterios que se da al momento de interpretar las leyes, la burocracia y el exceso de trabajo.
- El personal administrativo menciona que son el exceso de trabajo, la diferencia de criterios en la interpretación de la ley y la falta de capacitación del personal.

Ahora bien, al analizar las percepciones del personal de acuerdo a la instancia en la que laboran se subrayan las siguientes:

- Para el Consejo de la Judicatura es la burocracia, la diferencia de criterios en la interpretación de la ley y la falta de capacitación del personal.
- Para las Salas son el exceso de trabajo, la diferencia de criterios en la interpretación de la ley, y la burocracia.
- En la Presidencia, hay una coincidencia con las Salas en cuanto a los dos primeros pero en su tercera mención el personal considera que la falta de capacitación es un problema más importante.
- En los Juzgados coinciden en el exceso de trabajo, seguido de la falta de capacitación del personal y después los criterios diferentes que hay al interpretar la ley.



- Para el personal de la Secretaría General de Acuerdos los principales problemas son la deficiente legislación para impartir justicia, el exceso de trabajo y la falta de capacitación del personal y la burocracia.

En relación a la gestión de los procesos judiciales y su atención con el usuario, también suelen encontrarse problemas para administrarlos y resolverlos de forma eficaz y pronta. En este aspecto se recolectaron las respuestas negativas que apuntaban a diversas temáticas. Al analizar las respuestas se destaca que los Jueces son los que en mayor medida respondieron que no hay suficiente personal para atender a la gente; los Magistrados que no es fácil identificar al personal como funcionario. En el caso de los Secretarios de Acuerdos estos son los que en mayores porcentajes respondieron que el personal no es amable, y los Magistrados, así como los mismos Secretarios no son accesibles. Además coinciden con los Proyectistas-Conciliadores que el nivel de preparación técnica del personal no es la adecuada. Los Proyectistas-Conciliadores mencionaron en mayor medida que no se realizan bien las funciones asignadas y que no se proporciona la información solicitada. Además estos junto con los Magistrados son los que mayor porcentaje opinan que el personal no coopera. Por último los Magistrados y los Secretarios de Acuerdos coinciden en el mayor porcentaje de mención que el personal no es respetuoso o cortés.

En contraste, dentro de la población que respondió negativamente a las afirmaciones poniendo de manifiesto carencias presentes en las diferentes instancias sobresale que en la Presidencia y los Juzgados principalmente se considera que no hay personal suficiente para atender a la gente, en la Presidencia que el nivel de preparación técnica del personal no es la adecuada. En el Consejo de la Judicatura es donde en mayor medida se opina que no se realizan bien las funciones designadas, que el personal no coopera y que los Magistrados, jueces y Secretarios no son accesibles. El personal de los Juzgados es el que en mayor porcentaje opina que los trabajadores no son amables. En cuanto a que no es fácil identificar a los funcionarios y que las personas no son respetuosas o corteses destacan las diferentes Salas. Por último, es el personal



de la Secretaría General de Acuerdos el que en mayor medida menciona que no se proporciona la información solicitada.

Sobre el tema de las condiciones físicas y materiales del Tribunal se concluye que las instalaciones se encuentran en buen estado en el caso de las diferentes Salas la iluminación es lo que hace falta al igual que en los Juzgados. En la Secretaría General de Acuerdos la limpieza es una necesidad, lo mismo que en Presidencia, los espacios destinados para el público y las facilidades para aquellos que tienen alguna discapacidad.

En otro aspecto sobre el tema de la autonomía que tienen los juzgadores para realizar su labor estos manifestaron en más de la mitad de los funcionarios que cree que son "totalmente independientes" o "bastante independientes. En contraste una cuarta parte de los funcionarios cree que son "poco" o "nada" independientes. Entre los que opinaron que son poco, o nada, independientes destacan primeramente las regiones de Sierra y Centro, ubicándose el menor porcentaje de mención en la región de Chontalpa.

Para mejorar la eficiencia del Tribunal los funcionarios señalaron que lo necesario sería reforzar la capacitación jurisdiccional entre los miembros del Tribunal, seguido de la mejora en la infraestructura y el mobiliario y la contratación de más personal. Por lo anterior se observa un sensato reconocimiento del personal por poseer un desconocimiento de la labor judicial y su actualización, se refleja la urgencia impostergable por ser capacitados.

Para mejorar las actividades de coordinación interna y externa los funcionarios señalaron el establecimiento de mecanismos menos burocratizados y dinámicos, acciones de celeridad y economía procesal interna con el objeto de enfrentar menos dificultades en su labor.

En relación a la gestión jurisdiccional algunos aspectos de solución de dificultades son propuestos a partir de la modificación de la legislación procesal civil con el propósito de brindar mayor certeza y eficiencia en los procesos judiciales y que con dicha modificación se busque cumplir a cabalidad las formalidades del juicio sin retardos. Dicha propuesta de reforma debe acuñarse a partir de propuestas de los propios miembros del Tribunal, pues el común de las



respuestas es que los miembros del Tribunal encuentran preponderantemente dificultades para enfrentar la tramitación de los juicios.

Al analizar las respuestas del personal se concluye de acuerdo a la región donde laboran que en la región Centro la impugnación es la tarea que en mayor medida consideran que se dificulta para resolver los juicios, en Chontalpa es la conciliación entre las partes, en Ríos que se respeten las formalidades del procedimiento y en Sierra la tramitación de la etapa de pruebas. Cabe mencionar que todas las regiones hicieron menor mención de la prestación y contestación de la demanda en esta pregunta.

Los funcionarios de los órganos jurisdiccionales en materia penal también enfrentan dificultades para la tramitación de los juicios. En el proceso penal resaltan con una leve presencia de mayor dificultad algunas etapas del mismo como son: la emisión de la orden de aprehensión o presentación, la integración de la averiguación previa, la conciliación entre inculpado y ofendido.

Cabe mencionar que para girar una orden de aprehensión se deben contar con suficientes elementos de prueba que sustenten su emisión y estos deben ser brindados en muchas ocasiones por el Ministerio Público, de la misma forma que la integración de la Averiguación Previa, por lo que para vencer dichas dificultades durante el proceso penal deben vencerse coordinadamente entre el órgano de procuración de justicia y el órgano juzgador. La conciliación entre las partes queda sujeta a la voluntad de las mismas y la interacción del ministerio público que vela por la satisfacción del interés público. De dichas respuestas se concluye que existe una naturalidad de la presencia de dificultades en la tramitación de estas etapas mencionadas debido a que en su desahogo intervienen la voluntad de las partes y el ejercicio de facultades del Ministerio Público, los cuales son ajenos a una actuación uniforme de los miembros pertenecientes al órgano jurisdiccional penal. Por lo que respecta a las etapas de instrucción y presentación de denuncia o querrela son las que presentaron menos dificultades en su tramitación.

Dentro del análisis a nivel regional se destaca que en el personal de la región Centro se hizo mayor mención de la dificultad que hay para el ejercicio de la acción penal y que el menor porcentaje de mención se registra en cuanto a la



dificultad en la presentación de la denuncia o querrela. En la región de Chontalpa se opina que es la emisión de orden de aprehensión o presentación la tarea que más se dificulta mientras que el ejercicio de la acción penal es la que en menor medida fue mencionada. En la región de Ríos se destacó la solución de incidentes como una de las tareas más difíciles de resolver y la que en menor porcentaje fue considerada fue la presentación de la denuncia o querrela. Por último, en la región de Sierra son dos las tareas que en igual medida fueron consideradas difíciles, la impugnación y la ejecución de la sentencia.

Sobre el respeto a los Derechos Humanos la mitad de los entrevistados respondieron que el mayor desafío para que se respeten los Derechos Humanos en Tabasco es el de contar con un mayor conocimiento sobre ellos y es que los principales operadores jurídicos del sistema judicial como son los Magistrados, Jueces, Secretarios de Estudio y Cuenta, Secretarios Proyectistas y Secretarios de Acuerdos son quienes se inclinaron preferentemente por esta opción, señalándola como el mayor desafío a vencer. Esta opinión de los entrevistados se reafirma con la información cualitativa obtenida en presente estudio, pues al indagar sobre los desafíos y conocimientos que posee el personal jurisdiccional acerca de la aplicación de los contenidos de la reforma los datos son pobres y preocupantes debido a que existe un alto grado de desconocimiento y confusión sobre los contenidos de la reforma constitucional en Derechos Humanos y los principios mínimos que deben prevalecer para no vulnerar los derechos de la población o usuarios.

La opinión de los funcionarios entrevistados indica que el principal desafío a vencer para que se respeten los Derechos Humanos es la extensión y el alcance de protección de los Derechos Humanos, sin embargo, esta elección de los entrevistados puede responder más a su desconocimiento sobre la Reforma ya que lo que busca precisamente esta modificación legislativa es extender el alcance y protección de los mismos.

En opinión de los entrevistados acerca de la influencia que ha tenido la reforma en su labor jurisdiccional cotidiana señalan que esta ha contribuido enriqueciendo sus resoluciones, sin embargo, al aplicarla encuentran dificultades



como la interpretación de los diversos criterios de constitucionalidad. Otro reto mencionado por los entrevistados es que haya una mayor conciencia de los cambios que se están dando para realizar una mejor labor.

Ahora bien, a nivel regional el principal desafío que considera el personal que labora en las regiones de Centro y Chontalpa es que exista un conocimiento sobre los Derechos Humanos, mientras que para las regiones de Ríos y Sierra, el aspecto que fue considerado en menor medida fue la resistencia a proteger los derechos humanos.

Es sabido que existen retos y dificultades para el cumplimiento y respeto de los Derechos Humanos y en la practicidad los funcionarios detectan limitantes cercanas para hacer efectivos los Derechos Humanos como son: la carencia de políticas públicas seguido de la opción de aplicación de la ley sin resolverse el problema de fondo y de la opción de ausencia de mecanismos jurídicos que permitan cumplir la reforma; cabe indicar que de las respuestas elegidas se desprenden de actividades comunes en la actividad jurisdiccional que son la interpretación, la redacción, y aplicación de la ley con la adecuación de los contenidos de la reforma por parte de los funcionarios, actividades asociadas directamente con un conocimiento previo sobre los contenidos de la reforma.

Al realizar un análisis de las percepciones del personal sobre las limitantes de acuerdo a la región donde laboran el resultado es la falta de políticas públicas y ausencia de mecanismos jurídicos para hacer efectivos los derechos protegidos en la región Sierra y Centro. En el caso de Chontalpa la principal limitación identificada es la ausencia de cultura de la legalidad de las autoridades responsables; mientras que en Ríos es la indiferencia por la reforma.

En cuanto a las percepciones sobre las limitantes que hay con la nueva reforma de acuerdo a la instancia donde laboran el personal administrativo del Consejo de la Judicatura, las diferentes Salas y los Juzgados mencionó en mayor medida que la principal limitación es la falta de políticas públicas para hacer efectivos los derechos protegidos. En el caso de la Presidencia fue la ausencia de mecanismos jurídicos que permitan cumplir la reforma; y en la Secretaría General



de Acuerdos fue la ausencia de cultura de legalidad de las autoridades responsables y aplicar la ley sin resolverse el problema de fondo.

Más de la mitad de los entrevistados mencionó que la reforma en Derechos Humanos si impacta o en parte impacta, en su labor; mientras que un 38.6% indicó que la reforma no impacta en su labor jurisdiccional. Cabe señalar que dicha Reforma ha surtido efectos desde el año 2011 y por lo tanto ya ha tenido repercusiones para el Estado Mexicano en especial para el Poder Judicial Federal y los Poderes Judiciales de las entidades federativas. En estos resultados un porcentaje importante de entrevistados indicó que no le impacta, siendo un resultado considerable, que puede estar ligado a la reunión de una serie de circunstancias especiales en el Estado de Tabasco como pueden ser el desconocimiento de los contenidos de la Reforma entre los funcionarios jurisdiccionales.

Se aprecia que los funcionarios que en mayor medida respondieron negativamente sobre que se ha suscitado un impacto por la reforma son aquellos que ocupan el cargo de Jueces y Secretarios de Acuerdos, los cuales son operadores muy importantes dentro del proceso judicial y quienes se encuentran obligados a estar mayormente familiarizados con la Reforma en Derechos Humanos. En este caso también está el personal administrativo.

Contrariamente los funcionarios que ocupan el cargo de Magistrados (85.9%), Actuarios (76.1%) y Proyectistas –Conciliadores (67.3%) son los que en mayor medida indicaron que si les impacta.

Al cruzar los datos por tipo de órganos jurisdiccional el resultado de los funcionarios *que no se ven afectados en su labor por los contenidos de la reforma*, se observa que son aquellos que pertenecen a la Presidencia, los Juzgados Penales, Juzgados Civiles y Juzgados Familiares. Al contrario de estos resultados la Secretaría General de Acuerdos, el Consejo de la Judicatura y las diferentes Salas son quienes si se han visto impactados por la reforma teniendo una mayor familiaridad y empeño en su aplicación.

Es importante también la existencia de un mínimo o nulo impacto de la reforma en Derechos Humanos en aquellos órganos jurisdiccionales que



concentran la mayor parte de la actividad jurisdiccional en el Estado, por lo que apunta a una recomendación puntual de capacitación en la materia y el cambio de prácticas judiciales, además de acelerar la implementación del nuevo proceso penal acusatorio en los procesos penales y la adecuación del modelo de oralidad en los procesos civiles y familiares con el objeto de que se cumpla lo preceptuado en la reforma constitucional de 2011.

Dentro de los entrevistados que respondieron que si hay un impacto de la reforma en su labor jurisdiccional, 38.3% reconocieron que con ella pueden resolver con *amplitud y extensión de protección los derechos humanos*, y que la usan de apoyo para ir *revisando la legislación internacional* (27.7%).

Sin embargo, al indagar sobre el conocimiento que tienen sobre el catalogo de los Derechos Humanos a nivel internacional, los entrevistados no responden adecuadamente, pues incurren en su desconocimiento y en confusión acerca de él, por lo que sus argumentos restan valor, demostrando ignorancia sobre el nuevo sistema, ya que uno de los puntos centrales del cambio jurídico es la incorporación de instrumentos internacionales y por ende que el operador jurídico tenga un conocimiento de ellos y no un desconocimiento.

Sobre los temas asociados a los vicios, prácticas y factores que impiden una buena impartición de justicia se preguntó a los entrevistados acerca de la Transparencia y acceso a la información así como del fenómeno de la corrupción.

En su valoración institucional los miembros del Tribunal se calificaron como muy transparentes y que en su labor existe nula opacidad de sus actividades. Sin embargo, en relación a la región jurisdiccional, se observa una percepción más negativa del Tribunal en la región Sierra, le sigue la región de Ríos y Centro.

Al realizar el análisis de los datos obtenidos se identificó que las regiones jurisdiccionales que muestran mayor disposición a que su labor sea conocida por el público, son: la de Ríos y la de Chontalpa. En tanto que quienes muestran un mayor rechazo hacia este aspecto son las regiones Centro y Sierra. Al hacer el análisis por las variables sociodemográficas, se distingue que los entrevistados que cuentan con mayores niveles de escolaridad y poseen mayores ingresos, presentan una mayor disposición para dar a conocer al público su trabajo.



Mientras que, al contrario, quienes tienen una escolaridad más baja y menores niveles de ingreso están más en contra de transparentar sus decisiones. Cabe mencionar que entre los motivos que expresaron quienes dieron una respuesta negativa a transparentar su labor al público, indicaron que la razón principal es *porque la gente no tiene por qué saberlo*.

Sobre el aspecto de la protección de datos personales de los usuarios por parte del Tribunal Superior de Justicia de la entidad se observó que casi siete de cada diez funcionarios consideraron que el Tribunal sí protege los datos personales de los usuarios. En relación a los mecanismos que el Tribunal emplea para la protección de datos personales de los usuarios, los funcionarios emplean la confidencialidad y la discreción de la información personal, utilizan un lenguaje cifrado e informático y el resguardo protegido de documentos, archivos y bases de datos. Resulta vistoso que un 22.3% no sabe o no contestó a la interrogante acerca de la protección de datos de los usuarios. Únicamente 2.4% declaró que no se protegen los datos.

Otro de los aspectos analizados en esta investigación fue la importancia de la transparencia en la impartición de justicia. De acuerdo con ello, se preguntó a los funcionarios jurisdiccionales qué tan importante es la transparencia para impartir justicia en el estado de Tabasco, ya que este aspecto es fundamental para el combate a la corrupción.

Al respecto se detectó que para la mayoría de encuestados (65.5%) la transparencia es *muy* importante para impartir justicia. 21.9% declaró que *poco*, y 9.4% opinó que *algo*. Cabe mencionar que la renuencia puede obedecer al poco impacto de la cultura de la transparencia en la función jurisdiccional o a su poco conocimiento. Resalta que los miembros de los juzgados de oralidad en su respectiva representatividad señalaron que es poca la importancia de la transparencia en la actividad jurisdiccional.

Por lo que toca al fenómeno de la corrupción y las practicas como el soborno se observa una percepción generalizada de que ocurre con frecuencia en la región Sierra, ya que cerca de la mitad de entrevistados indicó que sí sabe o ha visto que algún compañero haya pedido dinero a los usuarios para agilizar alguno



de sus trámites. En relación a las otras regiones estudiadas, se advierte que esta percepción predomina en casi un cuarto de los entrevistados.

Se distingue que cuatro de cada diez Actuarios y Secretarios de Acuerdos entrevistados, saben o han visto que algún compañero ha pedido dinero a los usuarios para agilizar alguno de sus trámites. Uno de cada cinco magistrados y jueces señalaron lo mismo.

El órgano jurisdiccional en donde se presenta de manera más fuerte la opinión de que el personal entrevistado sabe o ha visto una situación de soborno para agilizar algún trámite es en el Consejo de la Judicatura. Sin embargo, en la misma proporción los encuestados señalaron que no han visto o saben sobre alguna situación de este tipo. En la Secretaría General de Acuerdos cuatro de cada diez señaló que sabe de una situación donde se haya pedido dinero a los usuarios para agilizar alguno de sus trámites. En tanto que en la Presidencia y las Salas son los lugares en los que se mencionó en menor medida este hecho.

Una opinión diferente a la visión que tiene el personal jurisdiccional de ellos mismos es la aportada por los usuarios, quienes evalúan la justicia en Tabasco en negativas condiciones al igual que el comportamiento del personal del Tribunal. Algunos usuarios entrevistados se mostraron conformes y satisfechos en la forma que el Tribunal les ha brindado el servicio a través de la solución de sus juicios. Otros más se mostraron inconformes con la interpretación de la ley que realizan los funcionarios y la falta de valoración a fondo de las pruebas. Aspectos que vulneran la adecuada impartición de justicia y que pueden ser susceptibles de corrupción aunque no sea de manera generalizada.

Los usuarios al compartir su experiencia en la tramitación de sus procesos judiciales señalaron que durante el desarrollo de su juicio han tenido experiencias desagradables y violaciones a sus derechos como usuarios. Han encontrado conductas que no cumplen con los principios del debido proceso en cuanto a la equidad y la formalidad del desahogo de las pruebas, se han presentado incluso violaciones como la destrucción de pruebas o información. Cabe hacer mención que en situaciones normales estos resultados no deberían presentarse. Particularmente en lo relativo a la fase de instrucción la cual es central para la



determinación de los resultados del juicio, se observa que los usuarios no encuentran una experiencia positiva. Los usuarios manifestaron tener dificultades para desahogar la etapa probatoria durante el proceso pues en ocasiones manipulan el entorno para conseguir el resultado ocurriendo esto en su práctica cotidiana.

Los derechos que se encuentran menos respetados, en opinión de los usuarios entrevistados y que se encontrarían en un tercer grupo son: el derecho a tener un juicio rápido, a que sus peticiones se resuelvan en tiempo y forma, y a que se les proporcione traductor en caso de hablar una lengua indígena.

Para averiguar si las conductas del personal jurisdiccional se encuentra apegada o no a códigos de conducta y valores éticos en contra de la corrupción, se interrogó a los usuarios si alguna vez alguien le pidió dinero o algún otro tipo de bien o servicios para agilizar alguno de los trámites, el resultado fue que la gran mayoría de los usuarios respondieron que no les han pedido nada, sin embargo el 15.7% de usuarios dijo que sí y el 4.1% no contestó la pregunta.

En relación a los que mencionaron que sí les habían solicitado dinero o algún bien para agilizar sus trámites fueron más hombres que mujeres quienes se encuentran en el rango de edad de entre los 45 y los 54 años, cuentan principalmente con la primaria y perciben de 3 a 5 salarios mínimos. Profundizando sobre el tema, los usuarios comentaron que les habían pedido dinero en promedio \$2,018.14 pesos. Sin embargo, se distingue que el mínimo que les solicitaron fue \$140.00 pesos y el máximo fue de \$6,000.00.

De igual forma, se identificó que aparte de pedir dinero, los servidores públicos les solicitaron: algún menester personal, desayunos o comidas para agilizar sus trámites. Éste fenómeno llega a tener presencia en la medida en que los funcionarios de los órganos jurisdiccionales son ineficaces, propiciando las condiciones para que se busque corromper a los usuarios, lo cual implica un acto de corrupción que vulnera a las instituciones que procuran y administran la justicia.



Con estos datos arrojados se concluye y confirma la presencia de la corrupción en los órganos de impartición de justicia de Tabasco y se advierte la oportunidad para que el Tribunal refuerce sus acciones para limitar y combatir la corrupción.

Los usuarios como ya se había comentado anteriormente se encuentran satisfechos con el servicios brindados por el Tribunal pero las condiciones que determinarían más su satisfacción plena seria a través de que los funcionarios apliquen bien la ley, tengan una buena atención, les brinden rapidez a sus trámites, les favorezcan las resoluciones y que disminuya la corrupción.

En otro punto se puede concluir que el rezago en la tramitación de los juicios se debe a varios factores, que obedecen al diseño de las legislaciones (sobre todo las adjetivas) que regulan dichos juicios (los términos procesales, la resolución y procedencia de los medios de impugnación, el periodo probatorio, etcétera); o pueden complicarse a partir de problemas relacionados con el funcionamiento del juzgado como es: la carga de trabajo, la falta o mala preparación del personal, la mala o nula cooperación entre los auxiliares en la resolución de los juicios como los peritos, ministerios públicos y dependencias de gobierno. También la inactividad procesal puede llegar a representar un problema, ya que cuando ninguna de las partes del juicio promueve alguna acción, el juicio queda detenido y no puede resolverse. Los abogados muchas veces utilizan este tipo de defectos legales para alargar el proceso y ganar tiempo o más dinero, y por su parte el personal jurisdiccional utiliza también estas posibilidades dadas por el marco jurídico para ganar tiempo, mientras se adelgaza la carga de trabajo que por lo general los órganos jurisdiccionales tienen.

Es crucial que el personal jurisdiccional tenga la sensibilidad con el trato hacia los usuarios pues alentaría a reducir los índices de impunidad y reflejaría un verdadero profesionalismo de los servidores judiciales ya que un problema muy frecuente en opinión de los usuarios son los malos tratos y descortesías recibidas por los funcionarios judiciales, los cuales suelen confundir la objetividad con actos despóticos y un actuar prepotente desalentando así a los usuarios a acudir a las



instancias judiciales a reclamar su justicia. El tratar bien a los ciudadanos es fundamental en el cambio de las prácticas judiciales.

Se concluye que para mejorar la eficiencia del Tribunal se podrían practicar aspectos como la capacitación para tratar al público, agilizar los trámites y que la actuación del personal sea imparcial. De forma puntual los usuarios consultados opinaron que un ejercicio de evaluación a los funcionarios contribuiría a mejorar el servicio y atención por parte de los funcionarios.

El nivel de confiabilidad que tuvo el público usuario sobre diversas instituciones colocan al Tribunal Superior de Justicia de Tabasco en cuarta posición frente a instituciones que han resultado tradicionalmente mejor evaluadas como el ejército, las universidades públicas y la iglesia. Los que obtienen un puntaje regular son los jueces y el Ministerio Público del estado de Tabasco. En tanto en las instituciones que menos confían los entrevistados son en los partidos políticos, la policía y el gobierno del estado de Tabasco. Por otra parte, se distinguió de manera concreta que la opinión que se tiene sobre la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia en el estado de Tabasco es poco positiva.

La percepción negativa que tienen los usuarios sobre el Tribunal es alimentada por el trato poco profesional que brindan los funcionarios, la excesiva burocracia con la que se encuentra organizada la institución y los excesos de sus comportamientos de algunos funcionarios que dedican su tiempo laboral a otras actividades, lo cual en su opinión afecta la actividad jurisdiccional y la pérdida de credibilidad de la institución.

A grandes rasgos el Poder Judicial de Tabasco se muestra como un Poder sólido y bien intencionado por mejorar las condiciones de justicia en la entidad. Su mayor fortaleza se encuentra en su legislación para actuar, su estructura orgánica y la diversidad cultural del personal que labora en él. Los esfuerzos por brindar una impartición de justicia de calidad en el Estado de Tabasco a su población, implican la ejecución de acciones tendientes a la cohesión institucional a través de sus propios miembros y del consenso por resolver sus diferencias entre la cúpula



del Tribunal (Presidencia) y sus órganos inferiores. Por otra parte, se requiere de la consolidación de sus órganos rectores como lo es la integración y actuación efectiva del Pleno del Tribunal y el ejercicio también efectivo de sus facultades como son las de establecer una autonomía sana frente al Poder Ejecutivo y ejercer acciones que busquen consolidar el Poder Judicial del Estado sin esperar las directrices de la Presidencia del Tribunal o de algún Poder ajeno al Poder Judicial, esto impactaría directamente en la dignificación de la labor jurisdiccional y traería una mejoría en los programas de capacitación y especialización de los funcionarios en las labores jurisdiccionales además de la mejoría de las condiciones laborales del personal, así como la disminución de problemas como el abuso de autoridad sobre el personal y la presencia de la corrupción en sus diferentes niveles. En definitiva el Poder Judicial de Tabasco no debe ser un Poder rezagado o dependiente del Ejecutivo y el Legislativo del Estado de Tabasco.