

Abril de 2023

Grupo de Igualdad Laboral
y No Discriminación | **GILyND**

INFORME DE GESTIÓN
MARZO 2021- ABRIL 2023

ÍNDICE

I.	Introducción.....	2
II.	Marco jurídico.....	5
III.	Actividades ejecutadas por el GILyND durante el periodo de marzo de 2021 a marzo de 2023.....	6
IV.	Informe 2021.....	7
V.	Informe 2022.....	18
VI.	Informe enero-abril 2023.....	
VII.	Conclusiones.....	28

GRUPO DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

En diciembre de 2017, se creó el Grupo de Igualdad Laboral y No Discriminación (GILyND) como una entidad colegiada y plural que propone y atiende acciones de igualdad laboral en el ingreso y promoción; capacitación y paridad orgánica y salarial; atención del hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral; accesibilidad, mejora del clima laboral, así como las condiciones de trabajo, entre otras.

Asimismo, este órgano actúa como mecanismo representativo del TECDMX otorgando el apoyo operativo necesario durante las verificaciones, auditorías, seguimiento a propuestas e iniciativas, así como a todas las acciones que se implementan de acuerdo a lo establecido en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 (Norma 025).

Lo anterior, con el fin de adoptar las medidas y políticas más apropiadas para asegurar de manera eficiente y progresiva, las mismas oportunidades y el mismo trato entre mujeres y hombres que laboran en esta institución, en dirección a la igualdad sustantiva.

Ahora bien, en razón de la emergencia sanitaria generada por el Covid-19, en el marco del regreso a la nueva normalidad, el 9 de junio de 2020, las Magistraturas de este Órgano Jurisdiccional emitieron los Lineamientos para el Uso de Videoconferencias durante la Celebración de Sesiones a Distancia.

Asimismo, el 8 de julio siguiente, el Pleno emitió el Protocolo de Protección a la Salud (SARS-CoV2) Reincorporación a las Actividades Laborales del Tribunal Electoral de la Ciudad de México.

El objetivo de ambos documentos normativos consiste esencialmente en establecer medidas oportunas para proteger la salud e higiene de las personas servidoras públicas que integran el Tribunal y, estar en condiciones de dar continuidad a las actividades institucionales de manera segura.

Por lo anterior, se planteó la modalidad virtual para la realización de las Sesiones y actividades complementarias, utilizando la plataforma Microsoft Teams y su difusión mediante las propiedades digitales de la institución.

Cabe señalar que, el GILyND se crea por acuerdo 06/2017/CGyDH/03Ord del Comité de Género y Derechos Humanos (CGyDH), tomado en su Tercera Sesión Ordinaria de 2017, en virtud del cual se aprobó su integración orgánica, estableciendo que su presidencia sería la presidencia de ese Comité, en el marco de la certificación del Tribunal en la Norma 25.

Asimismo, mediante acuerdo 03/2018/CGyDH/01Ord, de la Primera Sesión 2018 de ese Comité, se ratificó la integración del Grupo de Trabajo y, se instruyó a las personas servidoras públicas integrantes del mismo, a que iniciaran con sus funciones, de conformidad con la certificación en comento.

Lo anterior, en coherencia normativa con el numeral VII de la Política de Igualdad Laboral y No discriminación del TECDMX, el cual establece que el Pleno, a través del CGyDH, asume el compromiso de fomentar y comunicar una cultura de Igualdad Laboral y no Discriminación que respete los derechos humanos, sea incluyente, transparente, impulse la igualdad de oportunidades, la equidad de género y de trato propicios para las y los trabajadores, así como, el numeral 4 del Acta de Instalación del GILyND que señala las funciones de su presidencia.

En este orden de ideas, es de precisar que, el 13 de marzo de 2017 el Pleno de este Órgano Jurisdiccional, designó a la Magda. Martha Alejandra Chávez Camarena para ocupar la Presidencia del CGyDH por el periodo 2017-2019, y posteriormente continuó con dicha función de marzo de 2019 a 2021, cumpliendo así su segundo periodo al frente de las tareas del Comité conforme al plazo establecido en el artículo 7 del Manual de Operación del CGyDH.

No obstante, por las características particulares generadas por el Covid-19 y en el marco de los criterios de autonomía y adecuado funcionamiento del Tribunal, mediante acuerdo 001/2021, el Pleno aprobó de forma excepcional la continuidad de sus funciones ante el CGyDH y por ende ante el GILyND para el periodo 2021-2023, mismo que se reporta en el presente informe.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Dentro de los compromisos asumidos por el TECDMX, se encuentra el fortalecimiento a la Igualdad Laboral y la No Discriminación, derivados de lo dispuesto por los artículos 1, 2, 4, 116, fracción IV, inciso c) y 122, apartado A, fracciones VII y IX de la Constitución Federal; 1, 3, 4, 5, 6, 7, 38, 46, y 70 de la Constitución Política de la Ciudad de México; los artículos 165 a 191, 211, fracción VI y 218 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México; artículos 1, 3, 5 fracción VII y 73 del Reglamento Interior de este Tribunal.

Así como, la Norma de Igualdad Laboral y no Discriminación NMR-R-025-SCFI-2015, que tiene como objetivo evaluar, certificar y mantener vigentes, las prácticas que en materia de igualdad laboral y no discriminación, se implementen en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad ergonomía y libertad sindical.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, Ley Federal para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Discriminación, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, Ley General de derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas, Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En materia internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Convención sobre los derechos políticos de la mujer, entre otros.

ACTIVIDADES EJECUTADAS POR EL GILyND DURANTE EL PERIODO DE MARZO DE 2021 - ABRIL DE 2023.

EJERCICIO 2021

INTEGRACIÓN DEL GILyND

PRESIDENCIA Magda. M. Alejandra Chávez Camarena	
VOCALÍAS PERMANENTES	
Representante de Presidencia y de la Ponencia del Magdo. Gustavo Anzaldo Hernández Lcda. Itzel Correa Armenta	
Representante de la Ponencia del Magdo. Armando Ambríz Hernández Lcda. Nicole Klerian Rodríguez	Representante de la Ponencia de la Magda. M. Alejandra Chávez Camarena Lcdo. Gerardo Martínez Cruz
Representante de la Ponencia de la Magda. Martha Leticia Mercado Ramírez Dra. Barbara Anna Stepien Lcdo. Gustavo Adolfo Jiménez Rodríguez (a partir de septiembre de 2021)	Representante de la Ponencia del Magdo. Juan Carlos Sánchez León Mtra. María Antonieta González Mares
VOCALÍAS INTEGRANTES	
Defensoría Pública de Participación Ciudadana y de Procesos Democráticos Mtra. Sandra Araceli Vivanco Morales	Instituto de Formación y Capacitación Mtra. Anabell Arellano Mendoza
Jefatura de Departamento de Servicios Médicos Dra. Abigail Rivera Santiago (hasta el 7 de abril de 2023)	
Invitada Permanente Coordinación de Derechos Humanos y Género Lcda. Iris González Vázquez	
Secretario Técnico Subdirector de Derechos Humanos y Género Lcdo. Juan Antonio Mejía Ortiz	

INFORME 2021

De las actividades realizadas en 2021 destacan, las siguientes:

Se llevaron a cabo **cuatro Sesiones Ordinarias** en modalidad virtual.



Primera Sesión Ordinaria

Durante la **Primera Sesión Ordinaria**, de tres de marzo de 2021, se dio continuidad a las acciones emprendidas para el cumplimiento de los requisitos para mantener la Certificación bajo la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, así como a las siguientes propuestas:

- 1. Seguimiento al acuerdo 04/2020/GILyND/04ORD, relativo al planteamiento de considerar las características de cada área para proteger la salud de las personas servidoras públicas en el marco de la pandemia por Covid-19.**

Seguimiento al acuerdo 04/2020/GILyND/04ORD, en el que se estableció que la Defensoría Pública de Participación Ciudadana y de Procesos Democráticos y demás integrantes que desearan sumarse, elaboraran un planteamiento relativo

a considerar las características de cada área para la protección de la salud de las personas servidoras públicas en el marco de la pandemia por Covid-19.

Al respecto, se acordó que la Mtra. Sandra Araceli Vivanco Morales, titular de la Defensoría Pública de Participación Ciudadana y de Procesos Democráticos remitiera un documento con relación a este Acuerdo, para su análisis y en su caso, observaciones por parte de quienes integran el Grupo.

2. Acciones conjuntas para fortalecer el cumplimiento de la política institucional para el desarrollo de actividades bajo el contexto de pandemia.

Se dio por recibida la instrucción de la Presidencia del TECDMX (TECDMX-PRES/066/2021), a fin de realizar las acciones atinentes por parte de la Secretaría Administrativa en colaboración con el GILyND, relativas a fortalecer el cumplimiento de la política institucional para el desarrollo de las actividades del Tribunal bajo el contexto de pandemia.

En este sentido, la Presidencia del GILyND e integrantes del mismo, expresaron la total disposición para colaborar con las acciones relativas a las medidas de protección implementadas por la Secretaría Administrativa en relación a:

- Apoyo en actividades de difusión.
- Auxiliar a esa Secretaría en caso de quejas, sugerencias o comentarios.
- Acompañamiento para verificar el cumplimiento de estas medidas.

En consecuencia, mediante el Acuerdo 02/2021/GILyND/01ORD se instruyó a la Secretaría Técnica del Grupo a fin de que informara dicho pronunciamiento a esa Secretaría para observar puntualmente las medidas dictadas por el Pleno y la Presidencia, a lo cual, se dio cumplimiento mediante el Oficio TECDMX-CGyDH/012/2021.

3. Propuesta de “Programa de fortalecimiento para la igualdad laboral en puestos estratégicos de área de la Dirección General Jurídica”.

Se dio por recibida la propuesta presentada por el Lcdo. Luis Sánchez Baltazar, Subdirector de lo Contencioso y Consultivo, consistente en visibilizar un área de oportunidad en materia de igualdad laboral, en cuanto al reconocimiento de la naturaleza y grado de responsabilidad de las funciones que realizan las Subdirecciones de la Dirección General Jurídica y la intención de homologar la renivelación orgánica y salarial que en su momento se aplicó a otras áreas.

Al respecto, se consideraron los planteamientos formulados por el Magdo. Armando Ambriz Hernández, relativos a que esta propuesta se hiciera extensiva a toda la estructura orgánica del TECDMX.

Asimismo, con el objeto de contar con mayores elementos de análisis, los documentos señalados se remitieron a la Secretaría Administrativa y a la Dirección General Jurídica, a fin de que emitieran una opinión técnica, considerando la aplicación de esta propuesta a toda la estructura de cargos y puestos del TECDMX, así como, los alcances presupuestales y las medidas de austeridad que debe observar este Órgano Jurisdiccional.

En este sentido, se acordó incorporar la propuesta integrada con los documentos referidos en el Orden del Día de la Sesión próxima inmediata del GILyND, para su análisis y, en su caso, aprobar presentarla a consideración del Comité de Género y Derechos Humanos.

4. Presentación del Informe de gestión diciembre 2017- marzo 2021 de la Presidencia del Grupo de Igualdad Laboral y No Discriminación.

La Magistrada Alejandra Chávez Camarena, en su calidad de presidenta del GILyND presentó un informe de gestión correspondiente al periodo de diciembre de 2017 a marzo de 2021.



SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES PLANTEADAS E INCORPORACIÓN DE NUEVAS PROPUESTAS

Segunda Sesión Ordinaria

Durante la **Segunda Sesión Ordinaria** del 9 de junio de 2021, se dio seguimiento a los trabajos y acuerdos previos, asimismo se presentaron nuevas propuestas en materia de igualdad laboral y no discriminación, conforme a lo siguiente:

1. Seguimiento de las acciones en relación con la propuesta de la Defensoría Pública de Participación Ciudadana y de Procesos Democráticos.

Se dio atención y seguimiento al Acuerdo 01/2021 tomado por este Grupo en su Primera Sesión 2021, por lo cual la Defensoría presentó una propuesta que básicamente radicó en:

- Considerar al Covid-19 como un riesgo de trabajo.
- En su caso, ajustar la normatividad laboral del Tribunal para determinar las prestaciones atinentes y, los procedimientos para acceder a las mismas.
- Que las personas servidoras públicas del Tribunal pudieran optar por laborar desde casa, atendiendo a las circunstancias de cada área.
- Modificación al plan de contingencia laboral del TECDMX, para que las personas titulares pudieran acordar con las personas servidoras públicas de su área, la realización de sus labores de forma presencial.

Al respecto, la propuesta de la Defensoría se remitió a todas las personas que integran el GILyND, para que realizaran comentarios, recibiendo observaciones por parte de la Jefatura de Departamento del Servicio Médico.

En este sentido, se integró la propuesta respectiva con las observaciones en cita, y se presentó a consideración del Grupo, el cual aprobó lo siguiente:

Solicitar a la DGJ y a la SA, emitir una opinión técnica sobre la propuesta presentada, integrada con las observaciones de la Jefatura de Departamento del Servicio Médico, a fin de remitirla al Comité de Género y Derechos Humanos para su análisis y, posteriormente, de ser el caso, se presentara a consideración del Pleno.

2. Propuesta integrada relativa al fortalecimiento para la igualdad laboral en toda la estructura de cargos y puestos del TECDMX, alcances presupuestales y medidas de austeridad

Se dio seguimiento a la propuesta denominada Programa de Fortalecimiento para la Igualdad Laboral en Puestos Estratégicos de Área de La Dirección General Jurídica (DGJ) presentada en la Primera Sesión, para lo cual, como se señaló, se solicitó la opinión técnica de la DGJ y de la Secretaría Administrativa (SA).

Lo anterior, a fin de que se consideraran los planteamientos formulados conjuntamente por la Ponencia de la Magda. Martha Leticia Mercado Ramírez y la Ponencia del Magdo. Armando Ambriz Hernández respecto a los alcances presupuestales y las medidas de austeridad que debe observar este Tribunal.

Los razonamientos de ambas áreas, esencialmente consistieron en lo siguiente:

La DGJ concluyó que atendiendo a las actividades, funciones y nivel de responsabilidad de las personas servidoras públicas de ingreso posterior a la vigencia de la ley de austeridad, podría justificarse la actualización tabular, no obstante, de observar las disposiciones de esa legislación, sobre la base del Principio de igualdad laboral y, el Principio “a trabajo igual, desempeñado en el puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, la SA concluyó que de las 134 personas servidoras públicas con un nivel tabular con terminación 19, 30 presentaban una diferencia salarial a la baja con respecto al tabulador previo a la Ley de Austeridad.

A la par, determinó que las funciones de las subdirecciones de la DGJ tenían funciones similares y conllevan la misma responsabilidad que cuando eran Direcciones de Área, pudiendo justificar su actualización tabular con base en el principio de igualdad laboral, sin embargo, no se contaba con disponibilidad presupuestal para una eventual implementación de los ajustes propuestos.

En este sentido, se acordó, remitir al Comité de Género y Derechos Humanos la propuesta integrada relativa al *Fortalecimiento para la igualdad laboral en toda la estructura de cargos y puestos del TECDMX*, a fin de que se presentara para conocimiento del Pleno, con el objeto de solicitar se considerara en una eventual implementación, cuando las circunstancias presupuestales así lo permitan.

3. Propuestas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

- **Modificación del artículo 22, fracción X, del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales.**

Se presentó la propuesta de la servidora pública Ana Laura Montes Torres en materia de derecho de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, con el objeto de adecuar la normativa interna, respecto a la modificación del Artículo 22 Fracción X del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales.

En suma, la propuesta de reforma residió en omitir la hipótesis de los 60 años de edad de ascendientes para que las personas servidoras públicas puedan solicitar los permisos previstos en la norma que se trata, a fin de hacer extensivo este derecho laboral, y con esto, evitar un trato diferenciado injustificado.

En este sentido, se aprobó la remisión de dicha propuesta al Comité de Género y Derechos Humanos.

- **Conferencia virtual relativa a la nueva normalidad en el ámbito laboral.**

Se aprobó remitir al Comité de Género y Derechos Humanos la propuesta para realizar una conferencia virtual relativa a las estrategias y mecanismos emocionales, laborales y sociales para afrontar la nueva normalidad en el contexto del regreso a las actividades presenciales en el Tribunal, presentada por el servidor público Jorge Luis Vázquez Sanluis.

La actividad se dirigió a todas las personas servidoras públicas del Tribunal, para apoyar este proceso de reincorporación, la cual, constituyó una acción de formación, por lo que, se propuso su realización en colaboración con el Instituto de Formación y Capacitación.



***ACTUALIZACIÓN DEL ARTÍCULO 68 FRACCIÓN II DEL REGLAMENTO EN
MATERIA DE RELACIONES LABORALES, EN CUANTO
AL PERMISO DE PATERNIDAD.***

Tercera Sesión Ordinaria

En la **Tercera Sesión Ordinaria**, realizada el veintidós de septiembre del 2021, se dio seguimiento a los proyectos relacionados con la actualización de la normativa institucional a fin de impulsar, promover, desarrollar y realizar un modelo institucional transversal en materia de derechos humanos e igualdad sustantiva.

1. Propuesta para modificar el artículo 68 fracción II del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales, en cuanto al permiso de paternidad.

En atención a la naturaleza plural, participativa y representativa de esta entidad colegiada, la Secretaría Técnica del GILyND recibió la propuesta del Magdo. Armando Ambriz Hernández.

En esta, sustancialmente expuso que, en el marco del parámetro de regularidad constitucional establecido por el artículo 1º de la constitución general, en

contraste con diversas disposiciones convencionales y legales en la materia, se proponía homologar los periodos del permiso de paternidad y de la licencia de maternidad, en ese momento previstos por la normativa interna.

Es decir, que el permiso de paternidad transitara de los 42 días naturales previstos en la fracción II del artículo 68 de la reglamentación laboral de este Tribunal, a los 90 días naturales propuestos, a fin de materializar el principio de igualdad, integración y corresponsabilidad familiar.

Lo anterior, tomando como referencia la propuesta que presentó el Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al Consejo de la Judicatura Federal, anunciada el 8 de septiembre de 2021.

A su vez, la propuesta contempló incorporar el concepto de *integración familiar* como uno de los objetivos de la homologación del permiso de paternidad, dejando así, intocado el resto del artículo 68.

En consecuencia, se propuso remitir esta propuesta al Comité de Género y Derechos Humanos, a fin de que en esa entidad fuera analizada y, en su caso, si se consideraba oportuno, se remitiera para su análisis al pleno de este Tribunal.



SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES DE RECERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Cuarta Sesión Ordinaria

En la **Cuarta Sesión Ordinaria** del GILyND, realizada el primero de diciembre de 2021, la Presidencia del mismo realizó un comunicado para que el Grupo participara de forma proactiva en el desarrollo del proceso de recertificación en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Lo anterior, considerando que, en seguimiento a los procesos establecidos por la norma en comento, a los cuatro años de su vigencia, es necesario realizar una auditoría de recertificación, la cual, tiene por objeto renovar la certificación y garantizar su operatividad y funcionamiento al interior de la institución, demostrando el cumplimiento y mejoramiento de los estándares requeridos.

Asimismo, se tuvo por recibida, como una buena práctica para fortalecimiento del desarrollo profesional, la comunicación formulada por la Lcda. Anabell Arellano Mendoza, Directora del Instituto de Formación y Capacitación, en la que, reafirmó el compromiso de esa área para continuar con las actividades de capacitación especializada, conjuntamente con la Coordinación de Derechos Humanos y Género.



EJERCICIO 2022

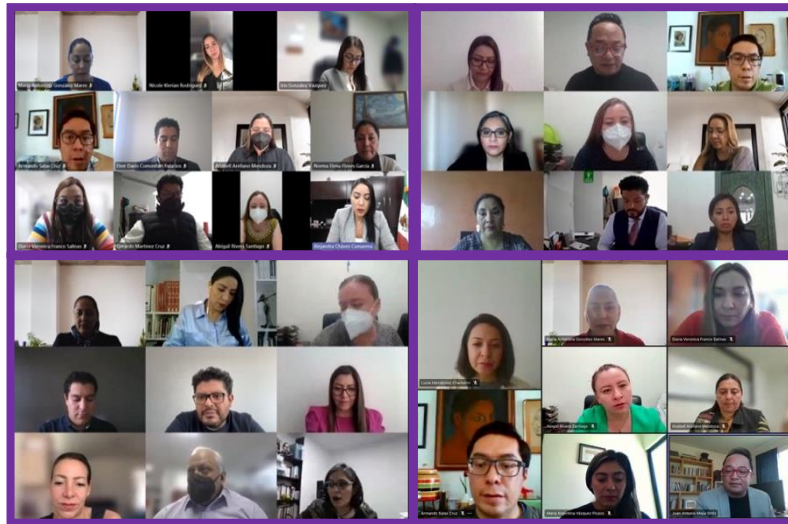
INTEGRACIÓN DEL GILyND

PRESIDENCIA Magda. M. Alejandra Chávez Camarena	
VOCALÍAS PERMANENTES	
Representante de la Ponencia del Magdo. Armando Ambríz Hernández Lcda. Nicole Klerian Rodríguez	Representante de la Ponencia de la Magda. M. Alejandra Chávez Camarena Lcdo. Gerardo Martínez Cruz
Representante de la Ponencia de la Magda. Martha Leticia Mercado Ramírez Dr. Armando Salas Cruz	Representante de la Ponencia del Magdo. Juan Carlos Sánchez León Mtra. María Antonieta González Mares
VOCALÍAS INTEGRANTES	
Defensoría Pública de Participación Ciudadana y de Procesos Democráticos Mtra. Sandra Araceli Vivanco Morales	Instituto de Formación y Capacitación Mtra. Anabell Arellano Mendoza
Jefatura de Departamento de Servicios Médicos Dra. Abigail Rivera Santiago (hasta el 7 de abril de 2023)	
Invitada Permanente Coordinadora de Derechos Humanos y Género Lcda. Iris González Vázquez	
Secretario Técnico Subdirector de Derechos Humanos y Género Lcdo. Juan Antonio Mejía Ortiz	

INFORME 2022

Dentro de las actividades realizadas en el 2022 destacan las siguientes:

Se llevaron a cabo **cuatro Sesiones Ordinarias** en modalidad virtual, en las que se trataron diversos temas y se realizaron propuestas a las que se dio seguimiento, como se describe a continuación.



Primera Sesión Ordinaria

El dos de marzo de 2022, se celebró la **Primera Sesión Ordinaria**, con el objeto de dar seguimiento a las acciones emprendidas para el cumplimiento de los requisitos necesarios para mantener la Certificación en la Norma 025, así como a las siguientes propuestas:

- 1. Ampliación de la temporalidad para ejercer el derecho a la lactancia, previsto en el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del TECDMX, en el marco del Punto de Acuerdo aprobado por el Congreso de la Ciudad de México, por el cual se exhorta, entre otros, a los Órganos Autónomos Locales, a generar acciones afirmativas transversales en la materia, desde la perspectiva de género e interés superior de la niñez.**

Mediante oficio TECDMX/SG/141/2022, se comunicó a la CDHyG que el Pleno tuvo por recibido el diverso MDPPOPA/CSP/1897/2021, instruyendo para que, en colaboración con la SA y la DGJ, se realizara el análisis respectivo, a fin de formular una propuesta ante este Grupo, así como, ante el Comité de Género y Derechos Humanos, para presentar a consideración de las Magistraturas una propuesta integrada, considerando los avances normativos y organizacionales que en la materia ha realizado el Tribunal.

Derivado de lo anterior, mediante oficios TECDMX-CDHyG/008/2022 y TECDMX-CDHyG/009/2022, se solicitó a las áreas aludidas, una opinión técnica respecto del citado exhorto, las cuales, previo análisis y fundamentación expresaron sus opiniones y sugerencias.

Así pues, con base en los planteamientos formulados por la SA y la DGJ en sus respectivas opiniones técnicas, la propuesta se integró de la siguiente manera:

Texto vigente	Propuesta de reforma
<p>Artículo 68. La licencia por maternidad y el permiso por paternidad, se otorgarán a las personas servidoras públicas del Tribunal y, deberán tramitarse de conformidad con los procedimientos establecidos por la Secretaría Administrativa, a través de la Dirección de Recursos Humanos.</p> <p>I...</p> <p>II...</p>	<p>Artículo 68. La licencia por maternidad y el permiso por paternidad, se otorgarán a las personas servidoras públicas del Tribunal y, deberán tramitarse de conformidad con los procedimientos establecidos por la Secretaría Administrativa, a través de la Dirección de Recursos Humanos.</p> <p>I...</p> <p>II...</p> <p>III. Las mujeres o personas lactantes del Tribunal gozarán de un periodo y horario</p>

<p>III. Las servidoras del Tribunal gozarán de un periodo y horario destinado para la lactancia de sus hijas e hijos.</p> <p>Asimismo, las servidoras públicas gozarán de un periodo de lactancia de seis meses contados a partir de la conclusión de la licencia médica por maternidad, para el efecto, contarán con dos horas por día, las cuales, podrán tomar en cualquier momento, dando aviso a la persona Titular del área a la que estén adscritas.</p>	<p>destinado para la lactancia de sus hijas e hijos.</p> <p>Asimismo, las mujeres o personas lactantes gozarán de un periodo de lactancia de seis meses contados a partir de la conclusión de la licencia médica por maternidad, pudiendo en su caso ampliarse por un periodo de hasta dos años, a petición de la persona interesada, para el efecto, contarán con dos horas por día, las cuales, podrán tomar en cualquier momento, dando aviso a la persona Titular del área a la que estén adscritas.</p> <p>Las mujeres o personas lactantes podrán realizar sus actividades laborales a distancia durante el periodo de lactancia previsto en esta fracción, para lo cual, se estará a lo dispuesto en el presente Reglamento, los Lineamientos para regular la operación del trabajo en casa o a distancia del TECDMX y la normatividad aplicable.</p>
--	---

Al respecto, se aprobó remitir al Comité de Género y Derechos Humanos, la propuesta para ampliar la temporalidad del derecho a la lactancia hasta por un periodo de dos años, en específico respecto a la modificación de la fracción III del artículo 68, previsto en el RMRL y, por otra parte, integrar la previsión de que ese derecho pueda ser ejercido en el marco de la normatividad interna que regula el trabajo en casa o a distancia.



SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES PLANTEADAS E INCORPORACIÓN DE NUEVAS PROPUESTAS

Segunda Sesión Ordinaria

Durante la **Segunda Sesión Ordinaria** en modalidad virtual, celebrada el ocho de junio de 2022, se dio seguimiento a los trabajos y acuerdos en materia de igualdad laboral y no discriminación, con las siguientes propuestas:

- 1. Realización de gestiones para explorar la viabilidad para la obtención de descuentos o promociones que pudieran obtener las personas servidoras públicas del Tribunal y sus familias, en materia de salud.**

En esta propuesta, se planteó la viabilidad de explorar y realizar las gestiones oportunas a fin de lograr, en su caso, que las personas servidoras públicas del Tribunal obtuvieran alguna promoción o descuento en la eventual contratación de seguros de gastos médicos con recursos propios, sin que esto representase erogación o afectación presupuestal alguna a la institución.

Esta propuesta se consideró óptima para contribuir al cuidado de la salud de las personas servidoras públicas y sus familias y brindarles seguridad financiera ante gastos médicos, más aún ante el contexto de la emergencia por Covid-19.

Además, de ser una práctica de apoyo que incrementaría el sentido de pertenencia, el grado de compromiso institucional y aportaría a mantener y mejorar los compromisos sociales adquiridos y la imagen responsable del Tribunal.

Por lo anterior, se aprobó solicitar a la Secretaría Administrativa explorar la posibilidad de obtener descuentos o promociones en la contratación de gastos médicos con recursos propios de las personas servidoras públicas y sus familias, lo cual, se realizó a través del Comité de Género y Derechos Humanos.

2. Reforma con enfoque de progresividad del criterio reglamentario para calcular la Prima Vacacional, prestación legal contemplada en los artículos 22 fracción V, 45, 46 y 63 del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del TECDMX, a fin de nivelar escenarios de desigualdad.

Se puso a consideración la propuesta para modificar el criterio para calcular la prima vacacional, previsto en el artículo 46 del RMRL, para fortalecer la igualdad laboral con enfoque de progresividad.

La propuesta esencialmente planteó ajustar el factor de los catorce días para calcular el monto de la prima vacacional, con el propósito de alcanzar un incremento proporcional de la misma de acuerdo con el nivel salarial, procurando un mayor beneficio para las personas servidoras públicas que verían fortalecido sustancialmente su salario y prestaciones con este mecanismo, en el marco de los principios de la igualdad sustantiva en el ámbito laboral.

Lo anterior, considerando que el ingreso de la prima vacacional constituye el factor que permite el disfrute del derecho de vacaciones, por ende, se estima que la prima vacacional debe cubrir razonablemente los diversos aspectos del libre desarrollo de la personalidad que se realizan durante el periodo vacacional.

Al respecto, una vez incorporadas y atendidas las observaciones formuladas, se propuso modificar con enfoque de progresividad el artículo de referencia a fin de ajustar el factor de los catorce días para calcular el monto de la prima vacacional, de manera proporcional con el nivel salarial de los cargos y puestos del TECDMX, conforme a lo siguiente:

Propuesta de reforma
<p>Artículo 46. El Tribunal cubrirá a la persona servidora una prima vacacional correspondiente al treinta por ciento de las percepciones totales brutas calculadas sobre:</p> <ul style="list-style-type: none">a) quince días por cada período para mandos superiores homólogos o equivalentes.b) veinte días para mandos medios homólogos o equivalentes.c) treinta días para personal operativo homólogos o equivalentes. <p>Dicha prima se cubrirá con anticipación a los periodos vacacionales en las fechas que determine el Pleno, conforme a la circular que emita la Secretaria/o para tales efectos.</p>



PROPUESTAS PARA EXPLORAR E IMPLEMENTAR, MECANISMOS FINANCIEROS DE APOYO AL PRESUPUESTO EN MATERIA LABORAL CON ENFOQUE DE PROGRESIVIDAD EN FAVOR DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL TECDMX

Tercera Sesión Ordinaria

En la **Tercera Sesión Ordinaria del Grupo**, del veintiuno de septiembre del 2022, se dio seguimiento a los proyectos relacionados con la actualización de la normativa institucional a fin de impulsar, promover, desarrollar y realizar mecanismos financieros de apoyo al presupuesto en materia laboral con enfoque de progresividad en favor de las personas servidoras públicas del TECDMX.

1. Fortalecimiento de los derechos laborales y las condiciones generales de trabajo de las personas servidoras públicas del TECDMX, relativa a explorar mecanismos de apoyo al presupuesto en materia de obligaciones y prestaciones laborales legales y extralegales del TECDMX.

Se presentó a consideración del Grupo la propuesta relativa a explorar y, en su caso, implementar mecanismos financieros de apoyo al presupuesto, cuyo objeto fuera contar con la suficiencia presupuestal necesaria para cubrir con toda regularidad los derechos y prestaciones laborales de las personas servidoras públicas del Tribunal, ante escenarios de déficit presupuestal.

En esencia la propuesta planteó estudiar la posibilidad de implementar a partir de 2023, un mecanismo de financiamiento, en que se asigne un porcentaje del presupuesto en cada ejercicio, para generar rendimientos y recursos económicos destinados exclusivamente a materializar los derechos y prestaciones legales y extralegales de las personas servidoras públicas, sin que estén del todo sujetas a las asignaciones económicas anuales de la institución.

Lo anterior, a fin de integrar a la reglamentación laboral del TECDMX, diversas previsiones que protejan de esas circunstancias a sus personas trabajadoras, y se consoliden como derechos adquiridos que deban ser respetados, en atención a las disposiciones constitucionales y legales que protegen su régimen laboral.

Por lo anterior, se propuso que, la Secretaría Administrativa, a través de la Dirección de Planeación y Recursos Financieros y la Dirección de Recursos Humanos, explorase la posibilidad de implementar dicho mecanismo.

Finalmente, se aprobó presentar la propuesta ante el Comité de Género y Derechos Humanos, a fin de que eventualmente se presentara a consideración del Pleno.

2. Fortalecimiento del régimen de separación de las personas servidoras públicas del TECDMX.

Esta propuesta planteó modificar con enfoque de progresividad el Reglamento Laboral del Tribunal a fin de que las personas servidoras públicas que terminen su relación laboral con este derivado de diversas hipótesis, cuenten con una compensación por los servicios prestados a la institución, sin perjuicio de los derechos que se deriven de esta circunstancia.

Lo anterior se consideró tomando en cuenta que el trabajo, las capacidades, el tiempo de trabajo y de vida que la persona servidora pública entrega al servicio público en la judicatura electoral local, requieren del reconocimiento y protección institucional con sentido de justicia.

Y, así evitar que se le sitúe en contexto de violencia, de necesidad y de escenarios de perjuicio a la dignidad humana que conlleva el desempleo, considerando que por disposición legal ya no existe el apoyo del seguro de separación ni las prestaciones legales o extralegales que apoyaban el salario y

el ahorro, derivado de los recortes presupuestales y la ausencia de un régimen de pensión garantizado.

Con base en ello, se propuso modificar los artículos 22, 79 y 80 del RMRL a fin de robustecer el régimen de separación de las personas servidoras públicas del TECDMX.

En este sentido, la propuesta de reforma se expresó de la siguiente manera:

Propuesta de reforma
<p>Artículo 22. Son derechos de las personas servidoras del Tribunal:</p> <p>XVIII. ...</p> <p>...</p> <p><i>Las personas servidoras públicas que se ubiquen en los supuestos de las fracciones I, IV, VI, VIII y IX del artículo 79 del presente Reglamento, tienen derecho a una indemnización de 110 días de salario bruto por cada año laborado, menos las deducciones de Ley; sin perjuicio del pago finiquito, liquidación de las aportaciones del fondo de ahorro, prima de antigüedad, fondo de retiro o las demás que correspondan a la persona interesada o a sus beneficiarios/as.</i></p> <p><i>Todas las personas servidoras públicas del Tribunal tienen derecho a una indemnización de 110 días de salario bruto por cada año laborado, menos las deducciones de Ley, en caso de supresión de plazas por reorganización, restructuración o, disolución o extinción de la personalidad jurídica del Tribunal, derivado de un acto legislativo o de cualquier otra índole.</i></p>
<p>Artículo 79. Son causas de terminación de la relación de trabajo las siguientes:</p> <p>I...</p> <p>...</p> <p>XI...</p> <p><i>Para los efectos del presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del presente Reglamento en lo que corresponda.</i></p>
<p>Artículo 80. En el caso de terminación de la relación laboral con motivo de reestructuración o reorganización administrativa, o por modificación a la estructura ocupacional que implique la supresión de plazas, cargos o puestos, el Tribunal otorgará a la persona servidora la indemnización constitucional equivalente a tres meses más veinte días por año laborado, tomando como base el salario bruto que viniera percibiendo.</p> <p><i>Sin menoscabo de los derechos previstos en el presente artículo, también se deberá atender lo dispuesto en el artículo 22 del presente Reglamento en lo que corresponda.</i></p>

Al respecto, se aprobó por unanimidad presentar ante el Comité de Género y Derechos Humanos, la referida propuesta, a fin de que eventualmente se presentara a consideración del Pleno.



PRESENTACIÓN DEL INFORME ANUAL 2022 Y PROGRAMACIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL GRUPO DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL AÑO 2023

Cuarta Sesión Ordinaria

En la **Cuarta Sesión Ordinaria del GILyND**, realizada el siete de diciembre del 2022, en modalidad virtual, se presentó el Informe Anual 2022 de este Grupo, en el cual, se detalló la actividad realizada para impulsar y promover propuestas con enfoque de transversalidad en materia de igualdad sustantiva y laboral.

Asimismo, se presentó y aprobó el Calendario de Sesiones Ordinarias para el ejercicio 2023.



EJERCICIO 2023

INTEGRACIÓN DEL GILyND

PRESIDENCIA Magda. M. Alejandra Chávez Camarena	
VOCALÍAS PERMANENTES	
Representante de la Ponencia del Magdo. Armando Ambríz Hernández Lcda. Nicole Klerian Rodríguez	Representante de la Ponencia de la Magda. M. Alejandra Chávez Camarena Lcdo. Gerardo Martínez Cruz
Representante de la Ponencia de la Magda. Martha Leticia Mercado Ramírez Dr. Armando Salas Cruz	Representante de la Ponencia del Magdo. Juan Carlos Sánchez León Mtra. María Antonieta González Mares
VOCALÍAS INTEGRANTES	
Defensoría Pública de Participación Ciudadana y de Procesos Democráticos Mtra. Sandra Araceli Vivanco Morales	Instituto de Formación y Capacitación Mtra. Anabell Arellano Mendoza
Jefatura de Departamento de Servicios Médicos Dra. Abigail Rivera Santiago Dr. Edgar Perales Aguilar (a partir del 10 de abril de 2023)	
Invitada Permanente Coordinadora de Derechos Humanos y Género Lcda. Iris González Vázquez	
Secretario Técnico Subdirector de Derechos Humanos y Género Lcdo. Juan Antonio Mejía Ortiz	

Durante el primer Trimestre del 2023, se dio continuidad a los planes, proyectos, actividades y propuestas en marcha del Grupo de Igualdad laboral y No Discriminación.

Asimismo, en atención a que el Servicio Médico forma parte del GILyND, se agradece el acompañamiento, apoyo y participación como vocal, de la Dra. Abigail Rivera Santiago durante su periodo al frente de esa una unidad, por lo que, derivado de la reciente integración del Dr. Edgar Perales Aguilar, se le hizo una atenta invitación para participar en los trabajos de este Grupo.

Finalmente, el 28 de abril de 2023, se llevó a cabo la Primer Sesión Ordinaria en modalidad virtual, en la que, la Magda. Alejandra Chávez Camarena, en virtud de la conclusión de su encargo como Presidenta fundadora del GILyND, presentó una síntesis del presente informe de gestión.

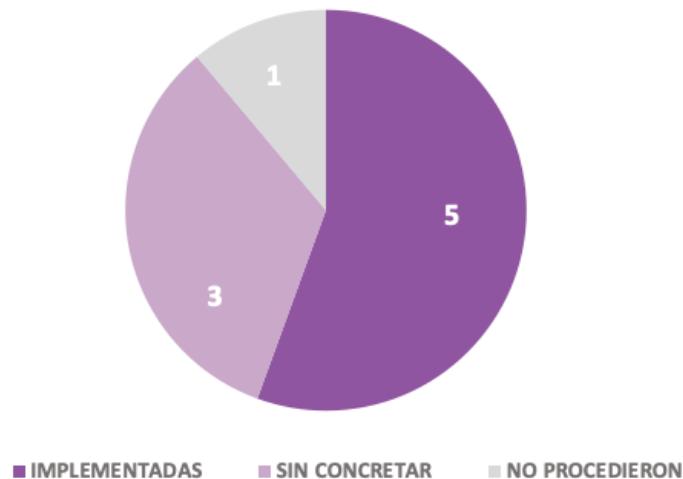
CONCLUSIONES

En conclusión, durante el periodo 2021 y 2023 se ejecutaron acciones, con el propósito de perfeccionar el sistema normativo y orgánico institucional en materia de igualdad laboral, mejorar las condiciones de trabajo, impulsar el buen clima laboral, en concordancia con la legislación laboral del TECDMX y la Certificación de este Órgano Jurisdiccional bajo la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

En este sentido, desde este Grupo, se presentaron 9 propuestas en materia de protección a la salud en el marco de la pandemia por COVID-19, igualdad laboral, conciliación en la vida laboral, familiar y personal para la mejora en el ámbito laboral y el fortalecimiento de derechos, prestaciones laborales y condiciones generales de trabajo de las personas servidoras públicas del TECDMX.

Mismas que fueron aprobadas por el CGyDH y que una vez presentadas a consideración del Pleno, este determinó la integración y vigencia en el sistema normativo interno del TECDMX de 5 de las 9 propuestas señaladas, y 3 más que aun cuando fueron recibidas por ese colegiado, por temas presupuestales no pudieron implementarse. Y, una más que, una vez concluidas las gestiones correspondientes por parte de la Secretaría Administrativa, señaló que no era viable.

PROPUESTAS EMANADAS DEL GILyND



Por lo que, el presente informe, refleja el resultado de las acciones realizadas durante este periodo, mismas que contaron con la participación, el apoyo y las valiosas contribuciones de las Vocalías y la Secretaría Técnica del Grupo.

Así como, con el acompañamiento, esfuerzo y disponibilidad de la Coordinación de Derechos Humanos y Género y de las personas que aportaron su trabajo a través de la presentación y el seguimiento de las propuestas del GILyND, de las cuales, la mayoría han sido respaldadas, complementadas y aprobadas por el Comité de Género y Derechos Humanos y el Pleno de este Tribunal, y actualmente las personas servidoras públicas ya gozan de estos beneficios.

Finalmente, se agradece el apoyo del Pleno para el impulso de la Igualdad Sustantiva, la Igualdad Laboral y la No Discriminación en el TECDMX, y se reconoce el esfuerzo y dedicación de las personas trabajadoras de todas y cada una de las áreas que integran el Tribunal Electoral de la Ciudad de México, ya que, sin duda sumando esfuerzos se han logrado resultados positivos, que potencializan y fortalecen la estructura orgánica y la cultura democrática institucional que promueve con enfoque de progresividad la igualdad sustantiva para mujeres y hombres desde el interior de este Órgano Jurisdiccional.

GRUPO DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

2021-2023