

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACION Y REGISTRO LABORAL

PROGRAMA Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE MEDIANO PLAZO

2021-2024

DERIVADO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024 Y VINCULADO AL PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 2020-2024

Índice

- 1.- Fundamento normativo de elaboración del programa
- 2.- Siglas y acrónimos
- 3.- Origen de los recursos para la instrumentación del Programa
- 4.- Análisis del estado actual
 1. Democracia sindical y libertad de negociación colectiva
 2. La función conciliatoria prejudicial, parte de la Nueva justicia laboral.Situación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, respecto a la implementación de la Reforma Laboral
- 5.- Objetivos prioritarios
 - Misión
 - Visión
 - Principios
 - Objetivos del CFCRL
- 6.- Estrategias prioritarias y Acciones puntuales
- 7.- Metas para el bienestar y Parámetros
- 8.- Epílogo
- 9.- Directorio

1.- Fundamento normativo de elaboración del programa

El Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 (PIMP) del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, es un programa que responde al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y está vinculado al Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.

Este programa se emite con base en los artículos 26, apartado A y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); 590-D, sexto párrafo, fracción II de la Ley Federal del Trabajo; 2, 3, 4, 9, 12, 13, 17, fracción II, 21 Bis, cuarto párrafo, 24, 26 Bis y 29 de la Ley de Planeación; 9 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 46, 47, 48 y 49 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, en los criterios que establece para la elaboración y aprobación de la Ley de Ingresos y el Presupuesto de Egresos de la Federación; 12, fracción II y 22, fracciones VI y VIII de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; 15, fracción IX y 27, fracciones I y II del Estatuto del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; la Ley para Impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional, así como la Normatividad para los Programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND).

La entidad responsable de coordinar la publicación, ejecución y seguimiento del presente Programa es el Organismo Público Descentralizado denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), cuyo origen deviene de tres instrumentos normativos fundamentales: la reforma constitucional en materia de justicia laboral que se materializó en los artículos 107 y 123 apartado "A"; la ratificación, en septiembre de 2018, del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el que se plasma el derecho de sindicación y de negociación colectiva de las personas trabajadoras; y la ratificación, en junio de 2019, capítulo 23 y Anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Por otra parte, el 6 de enero de 2020, se expidió la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para dar cumplimiento al mandato constitucional resultado de las reformas de 2017, así como a los cambios legislativos en materia laboral publicados el 1o. de mayo de 2019, en el Diario Oficial de la Federación. En los artículos 5º, 6º y 9º de la Ley Orgánica del Centro se establece su objeto, los principios por los que se regirá y las atribuciones que le corresponden; asimismo, se señala que el Centro sustanciará el procedimiento de conciliación que deben agotar los trabajadores y patrones previo a acudir a un tribunal, cuando se trate de conflictos individuales del orden federal. Además, es el Organismo encargado del registro nacional de los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

Finalmente, el Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024, se vincula al Objetivo prioritario 2 *“Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral”*, del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, que busca, entre otras metas, instrumentar mecanismos idóneos en los procesos de consulta y democracia sindical, promover la solución de conflictos mediante el servicio público de conciliación y consolidar los procedimientos para el registro y actualización de organizaciones sindicales.

Derecho al Trabajo y Derechos en el Trabajo

Dentro del marco jurídico laboral en México, destaca el artículo 123 de la CPEUM que dispone: a) que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo conforme a la ley, así como los derechos laborales y de seguridad social correspondientes.

Este marco jurídico se complementa con los tratados internacionales que México ha suscrito, entre los cuales destacan el Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación ratificado el 1 de abril de 1950, que establece dentro de sus artículos 2º, 3º y 5º los derechos de constituir las organizaciones que estimen convenientes; de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas; de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; de elegir libremente a sus representantes; de organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción; de constituir federaciones y confederaciones, y de afiliarse a las mismas, así como el derecho de toda organización, federación o confederación para afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de patrones. Además, dicho convenio internacional previene que las autoridades deben abstenerse de toda intervención que tendente a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal, aunado a que dichas organizaciones no podrán disolverse o suspenderse por vía administrativa.

Y, por otro lado, el Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado el 21 de septiembre de 2018, 69 años después de que fuera adoptado por dicho Organismo Internacional, por el Senado de la República, el cual entró en vigor el 23 de noviembre de 2018, conforme al decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de noviembre de 2019, el cual establece, dentro de su artículo 3º, que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación, la protección a los trabajadores contra actos de discriminación o de injerencia que limiten su libertad sindical, que establezcan procedimientos de negociación en los que participen los trabajadores de manera voluntaria y que reglamenten, por medio de contratos colectivos, las condiciones del empleo.

Otro tratado internacional a destacar es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), al que México se vinculó el 23 de marzo de 1981, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, el cual en su artículo 6º, párrafo primero, establece el derecho de toda persona de tener oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

Asimismo, su artículo 7º reconoce el derecho de las personas a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; también señala que debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, así como condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias; de igual forma, prevé lo relativo a la seguridad e higiene en el trabajo, igualdad de oportunidades para todos y todas de ser promovidos dentro de su trabajo a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad. Así mismo, establece el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Otro aspecto importante a destacar dentro del PIDESC, son los derechos en materia colectiva establecidos dentro de su artículo 8º, entre ellos, el derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de su organización para promover y proteger sus intereses económicos y sociales; el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales, y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; así como de funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos; y el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

Libertad sindical y protección del derecho de sindicación

La reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) introdujo nuevos principios que guardan completa relación con los objetivos que se persiguen en la reforma constitucional referida.

Estos principios se establecieron con el fin de:

- Hacer efectivos los derechos de libertad y democracia sindical.
- Garantizar el cumplimiento de los principios de representatividad de las organizaciones sindicales y de certeza en la contratación colectiva.
- Regular la actuación de las nuevas instancias administrativas y de impartición de justicia laborales.

Además de lo antes señalado, conforme a lo previsto en los artículos 1° y 133 constitucionales, el reconocimiento y protección de estos derechos se encuentran contemplados en los tratados internacionales que ha ratificado el Estado Mexicano, como el ya mencionado Convenio 98 de la OIT, cuyos objetivos son:

- La protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical;
- Fomentar la protección a las organizaciones de trabajadores y patrones contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

Particularmente, en su artículo 3° el Convenio 98 dispone que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales para garantizar el respeto al derecho de sindicación.

Derecho de acceso a la justicia

Los mecanismos alternativos de solución de conflictos son herramientas coadyuvantes de la administración de justicia, medios complementarios al sistema de justicia tradicional en pro de la convivencia pacífica. Bajo esa tesitura, la reforma constitucional, específicamente relativa a los artículos 107 y 123 "A", publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017, contempla cambios radicales en materia de procuración de justicia laboral, entre los cuales destaca la instauración de centros de conciliación especializados e imparciales, que se constituirán en las entidades federativas, a efecto de privilegiar la solución de asuntos mediante la conciliación entre las partes. En el marco de dicha reforma, la LFT definió las facultades del CFCRL estableciendo que sería el organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, así como con plena autonomía técnica, presupuestaria, de decisión y gestión, encargado, entre otros rubros, de realizar la función conciliatoria individual y colectiva.

En ese sentido, la conciliación se convirtió en un soporte toral de acceso real, efectivo, pronto y expedito a la justicia laboral, proyectando la cultura de la paz y promoviendo el cambio de cultura del conflicto a una cultura del acuerdo. Por tal motivo resultó fundamental definir con claridad dentro de la propia Ley Federal del Trabajo, en su Título Trece Bis, Capítulo I, el Procedimiento de Conciliación Prejudicial, estableciendo con claridad los pormenores de dicho procedimiento prejudicial obligatorio. De igual forma, la misma legislación, en su artículo 685 Ter, especifica los casos de excepción de agotar dicha instancia.

Respecto a la conciliación colectiva, ésta es también una instancia obligatoria, ya que se tiene que agotar dentro del periodo de pre huelga, cuando las partes acudan a los órganos jurisdiccionales, salvo los casos excepcionales que la propia Ley Federal del Trabajo previene, como es en el caso de conflictos de titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo.

2.- Siglas y acrónimos

CFCRL: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

CCT: Contratos Colectivos de Trabajo

DOF: Diario Oficial de la Federación

IFDP: Instituto Federal de Defensoría Pública

JFCA: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

LFT: Ley Federal del Trabajo

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PIMP: Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024

PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

PND: Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

Profedet: Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

PSTPS: Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

T-MEC: Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá.

UERSJL: Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral

3.- Origen de los recursos para la instrumentación del Programa

Las acciones que se consideran en este Programa, incluyendo aquellas correspondientes a sus Objetivos prioritarios, Estrategias prioritarias y Acciones puntuales, así como las labores de coordinación interinstitucional para la instrumentación u operación de dichas acciones y el seguimiento y reporte de éstas, se realizarán con cargo al presupuesto autorizado de los ejecutores de gasto participantes en el Programa, mientras éste tenga vigencia.

4.- Análisis del estado actual

La reforma al nuevo sistema de justicia laboral sentó las bases de una verdadera transformación de las viejas prácticas de control y simulación en el mundo sindical y la negociación colectiva, al recuperar y garantizar el cumplimiento de los principios de representatividad, transparencia y democracia en la vida de las organizaciones sindicales. La implementación de estos principios ha llevado a la instauración de un nuevo modelo laboral, en el que se limita el control y la discrecionalidad del Estado, se fortalece el estado de derecho y se garantizan los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras. Para hacer efectivos estos derechos, se estableció la independencia de la impartición de la justicia laboral respecto del Poder Ejecutivo, la que ahora estará a cargo del poder judicial.

Con la ratificación por parte del Senado de la República del convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, se sentaron las bases para lograr la plena libertad de negociación colectiva y la eliminación de cualquier sanción a los trabajadores por el hecho de pertenecer, no pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato, y obliga al estado mexicano a garantizar la independencia de las asociaciones sindicales y que estén libres de injerencias en su vida interna, principalmente de los empleadores.

De la misma manera, con la aprobación del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC), cuyo decreto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 2020, se incluyó el Capítulo 23 que establece los acuerdos en materia laboral, así como el Anexo 23-A.

En dicho Capítulo y Anexo se plasmaron de manera muy precisa los lineamientos a los que deben ajustarse los nuevos principios constitucionales para garantizar la libertad y la democracia sindical, y la negociación colectiva auténtica, lo cual concluyó con décadas del tripartismo, basado en la falta de representatividad de las organizaciones sindicales y liderazgos ahí presentes, así como la ausencia de democracia y transparencia en el ejercicio de los derechos colectivos, lo cual generó la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, gracias a la complicidad de la mayoría de sus líderes, aunado a las restrictivas políticas de contención salarial de las últimas décadas, que contribuyó a la creciente expansión de la informalidad en nuestro país.

El CFCRL, como ya se señaló, contribuye directamente a la consecución del *Objetivo estratégico 2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral*, del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.

1. Democracia sindical y libertad de negociación colectiva

Con la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como organismo descentralizado autónomo con motivo de la reforma constitucional en materia de justicia laboral del 24 de febrero de 2017, se nacionaliza el registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo a nivel federal y local, el cual debe llevarse ahora bajo los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

El CFCRL inició ya su función registral y conciliatoria en ocho entidades federativas, con lo cual se puso en marcha la materialización de los nuevos principios constitucionales y los compromisos contraídos con la comunidad internacional en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, estableciendo en forma ágil y transparente el acceso y trámite de dichos los procedimientos. Vigila que en los procesos para la elección de las directivas sindicales se garantice la libertad y eficacia del voto, a través de la integración de padrones confiables de los miembros de los sindicatos y la verificación del voto libre, personal, directo y secreto para la elección de sus dirigentes, privilegiando la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo sobre aspectos de orden formal, y vigilando que se cumpla con el nuevo principio de representación proporcional en las directivas sindicales en razón de género.

En cuanto al registro de los sindicatos, el CFCRL tiene como una de sus misiones institucionales más importantes hacer efectivo el derecho de las y los trabajadores a organizarse libremente, así como a participar en la negociación colectiva para acordar sus salarios y condiciones laborales, garantizando que, desde la celebración de un contrato colectivo inicial, éste sea producto de un ejercicio democrático y por ende del respaldo de la mayoría. Esto se materializa mediante la obtención de la Constancia de Representatividad por consulta previa a través del voto personal, libre, secreto y directo de las y los trabajadores, como condición para acceder a la firma del contrato colectivo, conforme se estableció en la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 2019, para desterrar los vicios y simulación en la negociación colectiva.

No debe pasar desapercibido, que la reforma del nuevo sistema de justicia laboral posibilita que la legitimación y certeza en la contratación colectiva fuera exigible no solamente para los nuevos contratos colectivos, sino también para todos aquellos existentes en nuestro país, depositados ante las juntas de conciliación y arbitraje, tanto locales como federal, y que en su gran mayoría no reportan hoy movimiento alguno.

2. La función conciliatoria prejudicial, parte de la Nueva justicia laboral.

La Reforma al Sistema de Justicia Laboral establece que antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente, siendo el CFCRL el organismo encargado de atender los conflictos laborales de competencia federal, el cual inició operaciones desde el 18 de noviembre de 2020 en las entidades federativas de Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas.

La función conciliatoria se desarrolla a través de un procedimiento breve, ágil y de fácil acceso que privilegia el diálogo, la amigable composición y la negociación, teniendo como ejes los principios de imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad y confidencialidad.

El propósito de trasladar esta función a los Centros de Conciliación es que los actores del mundo del trabajo lleguen a acuerdos justos y equitativos. Se trata de que durante la audiencia conciliatoria sean atendidos por personal conciliador especializado en técnicas de mediación y conciliación, con experiencia en derecho laboral y con conocimiento sobre los diversos mecanismos alternativos de solución de conflictos, a efecto de que en ejercicio de su función informen a las partes el objeto, alcances y límites de la conciliación y logren modificar su manera inicial de comunicación, que debido al conflicto regularmente es de enfrentamiento, reto o desconocimiento, y la transformen en colaboración, cooperación y entendimiento, para poder finalizar en un convenio que cumpla con los requisitos y prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

En materia de negociación colectiva, el CFCRL coadyuva activamente con los tribunales laborales en la solución de los procedimientos de revisión salarial y contractual con emplazamiento a huelga, al igual que se interviene con toda diligencia y agilidad en los casos en los que se solicita la intervención para llevar a cabo la negociación directamente ante el CFCRL, mismos que hasta la fecha han concluido en convenios, evitando que las partes hayan tenido que acudir a un tribunal laboral.

Situación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, respecto a la implementación de la Reforma Laboral

Para la implementación de la Reforma Laboral se establecieron tres etapas, a partir de la que se dispuso la instrumentación de ésta en forma escalonada en tres bloques de entidades federativas de nuestro país, de tal forma de hacer posible llevar a cabo eficientemente las adecuaciones legislativas y en materia de infraestructura, así como capacitar al personal sustantivo y adjetivo que estará a cargo de las instancias conciliatorias y jurisdiccionales -federales y locales- que deben operar este nuevo sistema de justicia laboral:

- **Primera etapa:** inició el 18 de noviembre del 2020. Contempla ocho entidades: Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas.
- **Segunda etapa:** fijada para el 1 de octubre de 2021, incluye a Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz.
- **Tercera etapa:** establecida para el 1 de mayo de 2022, están considerados: Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán.

Es importante precisar que las atribuciones relacionadas con la Legitimación de Contratos Colectivos existentes – y que transitoriamente tenía a su cargo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social- se transfirieron al CFCRL a partir del 1º de mayo de 2021. Este procedimiento está previsto en el anexo laboral del T-MEC y además en el artículo 11º transitorio del Decreto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 2019, el cual se lleva a cabo a nivel nacional.

Finalmente, es de destacar que a partir del 1º de octubre de 2021, el CFCRL asumirá sus funciones registrales en el resto del territorio nacional.

5.- Objetivos prioritarios

Como resultado de un proceso de planeación estratégica que se definió colectivamente y en forma plural, el CFCRL estableció su Misión, Visión y principios institucionales, atendiendo puntualmente el mandato constitucional y legal que tiene asignado:

Misión

Salvaguardar el equilibrio entre los actores del mundo del trabajo, para que éstos cuenten con instrumentos efectivos para el ejercicio, defensa y protección de sus respectivos derechos laborales, a través de la conciliación eficaz, la democracia y la libertad sindical; así como una auténtica negociación colectiva, bajo el enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género.

Visión

Ser una institución que atiende con eficacia e imparcialidad a los actores del mundo del trabajo, privilegiando la conciliación para llegar a acuerdos justos, que garantiza la representatividad de las organizaciones sindicales y la certeza en la negociación colectiva, a través de una estructura dinámica, con apoyo de herramientas tecnológicas de avanzada.

Principios

Las personas servidoras públicas del CFCRL, sin ninguna distinción, se apegan a los siguientes principios:

Vocación de servicio. Desempeño mi trabajo con responsabilidad, dedicación y compromiso hacia la ciudadanía, mediante el desempeño profesional de mis funciones y me conduzco bajo el enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género, actuando siempre diligentemente y con amabilidad.

Imparcialidad. Brindo a la ciudadanía un trato y tutela equitativos, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permito que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten mi compromiso para tomar decisiones o ejercer mis funciones de manera objetiva.

Honestidad. Me conduzco con veracidad, rectitud y honradez, sin utilizar mi empleo, cargo o comisión para obtener o pretender algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, no busco ni acepto compensaciones, prestaciones o dádivas.

Objetividad. Actúo con base en las evidencias y los hechos relacionados de forma lógica y sin prejuicios, para preservar el interés público, social y general por encima de intereses particulares, personales o ajenos a aquéllos.

Legalidad. Ejercer mis atribuciones, funciones y actividades apegándome siempre al marco legal al que estoy sujeto, sin deficiencias, omisiones, ni excesos.

Transparencia. Privilegio el principio de máxima publicidad de la información pública y proporciono la documentación que produzco, obtengo, adquiero, transformo o conservo.

Independencia. No admito injerencias, intromisiones o cualquier tipo de presiones o influencias tendentes a desviar o distorsionar mis funciones, por lo que mis decisiones no obedecen al interés o voluntad de algún sector o grupo, sea del mundo laboral, partidista, o político.

Confiabilidad. Soy depositario de la confianza pública, por ello trato a los usuarios de nuestros servicios y los asuntos a mi encargo con dedicación, honradez y lealtad a las instituciones.

Eficacia. Me desempeño y actúo cotidianamente enfocado al logro de resultados, mediante el uso responsable y transparente de los recursos públicos.

Profesionalismo. Poseo los conocimientos y habilidades tanto técnicos como teóricos, para desempeñar mis funciones y atribuciones, conforme a las tareas que me han sido encomendadas, de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones legales que rigen mi actuación.

Equidad. Procuero que toda persona tenga las mismas oportunidades en el acceso, uso, disfrute y beneficio de los bienes y servicios que proporciona el Centro.

Democracia. Garantizo que las y los trabajadores ejerzan su derecho al voto libre, directo y personal, para la elección de sus dirigencias, así como en los procedimientos de consulta a los trabajadores establecidos para garantizar la negociación colectiva.

Objetivos del CFCRL

Como se indicó al inicio de este apartado, entre los meses de diciembre de 2020 y enero del 2021, el CFCRL inició el procedimiento de instrumentación de su Planeación Estratégica Institucional, que se realizó a partir de la participación de los Coordinadores(as) Generales y Directores(as). Derivado de lo anterior, se llevaron a cabo tres Talleres de Planeación, de los que surgieron cinco objetivos estratégicos:

1. Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar el diálogo entre las y los actores del mundo del trabajo.
2. Garantizar la participación efectiva y auténtica de las y los actores del mundo del trabajo, en la negociación colectiva.
3. Garantizar el derecho de las y los trabajadores a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones, mediante procesos democráticos que propicien el voto personal, libre, directo y secreto.
4. Difundir, entre las y los actores del mundo del trabajo y las organizaciones, información sobre sus derechos laborales, así como los procedimientos y servicios que el Centro sustancia.
5. Hacer efectivo el derecho de acceso a la información, a través de plataformas tecnológicas en las que la ciudadanía pueda acceder sencilla y ágilmente a los registros sindicales, contratos y convenios colectivos, así como los reglamentos de trabajo.

Este primer ejercicio participativo permitió avanzar hacia la construcción de los dos Objetivos prioritarios de este PIMP; además, derivado de un ejercicio de análisis y priorización de los proyectos, se determinó que el resto de los objetivos estratégicos se incorporen como estrategias prioritarias y acciones puntuales, bajo las que el CFCRL desarrollará sus tareas institucionales para consolidar el nuevo modelo laboral.

De esa forma, se consolidaron los Objetivos prioritarios que quedan plasmados en este instrumento de planeación estratégica, con los que el CFCRL habrá de contribuir a la consecución de las metas del sector Trabajo y Previsión Social:

Objetivos prioritarios del Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024
1.- Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar el diálogo entre las y los actores del mundo del trabajo.
2.- Garantizar, con la participación auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones; así como su participación en la negociación colectiva, mediante procesos democráticos basados en el voto personal, libre, directo y secreto.

5.1.- Relevancia del Objetivo prioritario 1: Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar el diálogo entre las y los actores laborales.

Durante décadas, las y los trabajadores, así como los patrones, padecieron un modelo laboral ineficiente y obsoleto, que no garantizaba los derechos de libertad, representatividad y democracia en el mundo del trabajo, retrasando, de esa forma, la transformación hacia un modelo con instrumentos y mecanismos de acceso efectivo a la justicia apegados a un auténtico Estado de Derecho. Asimismo, existía un negacionismo generalizado sobre las condiciones alejadas de la normatividad aplicable, con las que se atendían las necesidades de las personas trabajadoras, especialmente aquellas referentes a los conflictos laborales. Es así como las y los trabajadores se encontraban en un estado de completa indefensión, ante un sistema que les negaba el ejercicio de sus derechos, que los obligaba, por la vía de la omisión y la falta de asesoría u orientación, a no continuar con el reclamo de lo que, genuinamente y por derecho, les corresponde.

Por lo anterior, las reformas al Sistema de Justicia Laboral efectuadas en 2017 y 2019 cobran relevancia histórica, no solo para el mundo del trabajo, sino porque acercan a nuestra Nación al nuevo modelo de gobierno, que empata con los principios rectores del PND, que están pensados para que nunca más las y los más vulnerables sean excluidos; para que ningún ciudadano mexicano renuncie a exigir sus derechos, en cualquier ámbito y, sobre todo, que el Estado garantice la observancia y cumplimiento de las leyes.

En el caso específico de la conciliación, aunque no es un mecanismo nuevo para la resolución de conflictos en materia laboral, sí ha sido desdeñado por los impartidores de justicia, lo que ha generado distorsiones al momento de atender a las y los trabajadores, pues en lugar de optar por la vía del diálogo, sometían a las personas trabajadoras y los patrones a procesos largos, extenuantes, en los que, la gran mayoría de las ocasiones, las personas trabajadoras ya no conocían la resolución a la que llegaba un tribunal. Adicionalmente, este tipo de procesos tan poco empáticos, eran recurrentemente objeto de malas prácticas, incluso, podemos hablar de actos de corrupción, en los que se afectaba a las partes, pero también, demeritaba la impartición de justicia, restaba credibilidad en las instituciones y generaba desconfianza no solo por parte de los involucrados, sino de manera generalizada.

Por tal motivo, con este cambio en el modelo de justicia laboral, la conciliación se concibe como un mecanismo de solución de controversias, que se desarrolla de forma ágil y sencilla, se garantiza el acceso a éste y, muy importante, se ejecuta, desde el momento en el que una persona trabajadora solicita orientación, de la mano de personas conciliadoras especialistas en solución de conflictos y mediación. De esta forma, solo llegan a un juicio aquellos casos en los que sea prácticamente imposible conciliar y, por tanto, se deba recurrir a la instancia judicial. Este procedimiento amigable, con perspectiva de género y bajo un enfoque de derechos humanos, redundará en mayor eficiencia resolutoria y menor saturación de casos ante los Tribunales; pero, sobre todo, en que más personas trabajadoras y sus familias tengan la certeza de que las instituciones, entre ellas el CFCRL, están para hacer cumplir la ley.

5.2.- Relevancia del Objetivo prioritario 2: Garantizar, con la participación auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones; así como su participación en la negociación colectiva, mediante procesos democráticos basados en el voto personal, libre, directo y secreto.

Es de destacar que, aunque desde el 30 de noviembre 2012 se reformó la Ley Federal del Trabajo, estableciendo la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de hacer pública la información de los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores depositados ante éstas, este mandato legal no se ha cumplido, o bien se ha atendido en forma parcial y deficiente. Tan es así que los sindicatos continúan aún con prácticas antidemocráticas, porque cuando los trabajadores deseen firmar un contrato colectivo realmente respaldado por la mayoría, no pueden hacerlo porque suele ocurrir que ya existe el registro de un contrato anterior. Estos contratos colectivos, que son desconocidos por los trabajadores se denominan comúnmente como “*contratos de protección*”.

La existencia de centros de trabajo con estos contratos colectivos simulados, firmados a espaldas de las y los trabajadores, al igual que la falta de representación legítima de las dirigencias sindicales, siguieron perpetuando prácticas que mantenían vivo el corporativismo y control sindical en México;

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se dará a la tarea de hacer frente a todas estas viejas prácticas y vicios que han pervertido el papel de los sindicatos como instrumentos de defensa y mejor de los derechos e intereses de las y los trabajadores; este reto se asumirá mediante la implementación de un sistema de registro y verificación de procedimientos de democracia sindical, que garantice a las personas trabajadoras el respeto de sus derechos, vigilando el ejercicio del voto personal libre, directo y secreto, así como el ejercicio de la libre asociación, la participación en formación de sus sindicatos, en la auténtica negociación colectiva y en la emisión de constancias que certifiquen la genuina representación de los trabajadores por parte de sus sindicatos.

6.- Estrategias prioritarias y Acciones puntuales

En este Programa Institucional, se establecieron dos objetivos, 8 estrategias prioritarias y 29 acciones puntuales que buscan establecer con precisión la ruta institucional para consolidar la implementación de la Reforma Laboral.

Objetivo prioritario 1.- Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.

Estrategia prioritaria 1.1.- Implementar mecanismos que garanticen la conciliación colectiva como primera alternativa de solución de conflictos laborales de orden federal entre sindicatos, trabajadores y patrones, salvo las excepciones establecidas en la ley.

Acción puntual
1.1.1. Implementar procesos que permitan que la conciliación colectiva pueda instrumentarse de manera presencial o vía remota y de fácil acceso, a elección de los diversos actores del entorno laboral.
1.1.2 Incorporar en los procedimientos de conciliación y de negociación colectiva, medidas tendentes a salvaguardar los derechos humanos, protegiendo en forma particular aquéllos que involucren a las personas en situación de vulnerabilidad.
1.1.3 Fomentar, entre las y los actores del mundo del trabajo, la conciliación colectiva como el medio ágil, eficaz y transparente, para resolver conflictos de índole colectiva, antes de llegar a una instancia jurisdiccional.
1.1.4 Fortalecer los procedimientos e instrumentos de conciliación colectiva, para privilegiar el diálogo y resolver los conflictos laborales, ya sea que se trate de conciliación colectiva voluntaria o con emplazamiento a huelga.
1.1.5 Realizar ágil y oportunamente las notificaciones vinculadas a los distintos trámites, en materia de conciliación colectiva, a cargo del CFCRL.

Estrategia prioritaria 1.2.- Promover la solución de conflictos individuales laborales entre las personas trabajadoras y patrones, utilizando técnicas de negociación de avanzada para que las partes lleguen a un acuerdo justo y equitativo que cumpla con los requisitos y prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Acción puntual
1.2.1.- Promover el servicio de conciliación individual vía remota e itinerante, de fácil acceso para las y los trabajadores y patrones.
1.2.2.- Capacitar y certificar a las y los servidores públicos en el procedimiento de conciliación.
1.2.3.- Sustanciar dentro del periodo de 45 días naturales los procedimientos de conciliación que deberán agotar las personas trabajadoras y empleadoras, en asuntos individuales de competencia federal.
1.2.4.- Verificar que los convenios cumplan con las prestaciones legales y no contengan renuncia de derechos.
1.2.5.- Resolver ágil y oportunamente la competencia de las solicitudes de conciliación individual recibidas a través de las oficinas estatales.

Estrategia prioritaria 1.3.- Difundir, entre las y los actores laborales y sus respectivas asociaciones, la información relativa a los nuevos procedimientos e instituciones para la conciliación, tanto colectiva como individual, ya sea por vía presencial o remota.

Acción puntual
1.3.1.- Brindar asesoría y orientación de los servicios que ofrece el CFCRL, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en todas las entidades federativas, en materia de conciliación.
1.3.2.- Difundir información sobre la normatividad, políticas y programas de conciliación individual y colectiva del Centro, a través de todos los medios a su alcance.

Objetivo prioritario 2.- Garantizar, con la participación auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones; así como su participación en la negociación colectiva, mediante procesos democráticos basados en el voto personal, libre, directo y secreto.

Estrategia prioritaria 2.1.- Promover la negociación colectiva, bajo los principios de participación efectiva y auténtica, como el medio más eficaz para lograr mejores condiciones de trabajo y de vida para las y los trabajadores, asegurando la productividad de las fuentes de empleo.

Acción puntual
2.1.1.- Procurar que patrones y sindicatos, en la celebración, revisión o terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos-Ley de jurisdicción federal, lleguen a convenios favorables para ambas partes; así como en los casos en los que se reclaman violaciones a los pactos colectivos laborales.
2.1.2.- Implementar procedimientos ágiles y eficientes en la negociación de los convenios entre las y los actores laborales, bajo medidas y criterios que garanticen certeza, imparcialidad, transparencia, legitimidad y participación democrática de las y los trabajadores.
2.1.3.- Establecer criterios claros y eficaces para que la resolución de los trámites que ingresan los actores del trabajo, tanto su registro, depósito y emisión de constancia, se realicen bajo los principios antes señalados.

Estrategia prioritaria 2.2.- Salvaguardar la eficacia del voto personal, libre, secreto y directo de las y los trabajadores en los procedimientos de democracia sindical bajo los principios de legalidad, transparencia e imparcialidad.

Acción puntual
2.2.1.- Verificar que la consulta para el registro de un Contrato Colectivo de Trabajo inicial o de un Convenio de Revisión se realice conforme a las reglas democráticas que establece el nuevo sistema de justicia laboral.
2.2.2.- Verificar o en su caso integrar un padrón de trabajadores que sea realmente confiable, para dar certeza jurídica a los procedimientos de democracia sindical.
2.2.3.- Recibir, Investigar y resolver las inconformidades sobre violaciones en materia de libertad y democracia sindical, así como de negociación colectiva, que deriven de los procedimientos de consulta sobre contratos y convenios colectivos de trabajo.

2.2.4.- Organizar las consultas que resulten procedentes para decidir sobre la emisión de las constancias de representatividad que soliciten los sindicatos.
2.2.5.- Llevar el registro ágil, imparcial, transparente y eficaz de las organizaciones sindicales, contratos colectivos y sus convenios de revisión, reglamentos interiores de trabajo y demás procedimientos administrativos relacionados, garantizando el principio de representatividad de dichas organizaciones.
2.2.6.- Atender y resolver oportunamente los procedimientos legitimación de los contratos colectivos existentes, verificando que éstos se desahoguen por voto personal, libre, secreto y directo, bajo los requisitos previstos en la Ley Federal del Trabajo y el Protocolo de Legitimación respectivo.
2.2.7.- Consolidar un padrón de asociaciones sindicales actualizado, transparente y confiable, que brinde certeza, y seguridad jurídica a los actores del mundo del trabajo.

Estrategia prioritaria 2.3.- Constatar el cumplimiento de los requisitos que establece la LFT, para garantizar el derecho a la libertad y democracia sindical de las y los trabajadores.

Acción puntual
2.3.1.- Brindar certeza a los actores laborales respecto a su derecho a asociarse libremente y contar con un registro que certifique que su procedimiento cumplió con las reglas y principios democráticos que establece la Ley Federal del Trabajo.
2.3.2.- Atender los procedimientos de Legitimación de los contratos colectivos de trabajo, mediante la verificación del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, así como de los demás requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo.

Estrategia prioritaria 2.4.- Hacer efectivos los derechos y principios en materia de Transparencia y Máxima Publicidad del registro laboral, en favor de los actores del mundo del trabajo.

Acción puntual
2.4.1.- Publicar y actualizar oportuna y sistemáticamente en el portal del CFCRL, las constancias de representatividad, los contratos y convenios colectivos de trabajo, así como los reglamentos interiores de trabajo, facilitando que las y los trabajadores ejerzan sus derechos en la negociación colectiva.
2.4.2 Publicar oportunamente los registros sindicales, modificación de directiva, modificación de estatutos, así como padrones, federaciones y confederaciones, al igual que la rendición de cuentas de los sindicatos en el portal del CFCRL, coadyuvando así a que las y los trabajadores participen y ejerzan sus derechos activamente en sus organizaciones sindicales.
2.4.3.- Difundir y promover el acceso de la información del portal del CFCRL, mediante la elaboración de guías informativas y material de difusión sobre el uso de la información pública de oficio, para facilitar que las y los trabajadores ejerzan y hagan valer sus derechos e intereses.

Estrategia prioritaria 2.5.- Implementar mecanismos, entre las y los actores laborales y las organizaciones, para proporcionar información sobre sus derechos laborales, así como los procedimientos y servicios que el Centro sustancia

Acción puntual
2.5.1.- Brindar asesoría, orientación y capacitación sobre los servicios y procedimientos a cargo del CFCRL, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.
2.5.2.- Difundir información sobre la normatividad, servicios, trámites, procedimientos y programas del CFCRL, así como sobre los aspectos principales del nuevo Sistema de Justicia Laboral, por todos los medios posibles al alcance del Centro.

7.- Metas para el bienestar y Parámetros

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, al ser una pieza clave del nuevo sistema de justicia laboral y como parte de los mecanismos con los que contará para hacer frente al gran reto que ha asumido, diseñó indicadores estratégicos que permitirán contabilizar y evaluar el paso a paso de la implementación de la reforma laboral.

Lo anterior, como parte del Sistema de Evaluación del Desempeño del Organismo, herramienta que servirá para dar seguimiento a los avances y resultados de las metas de mediano plazo que se ha propuesto el Centro. Adicionalmente, la evaluación interna permitirá cumplir con los periodos de rendición de cuentas en los que participa el Centro, con información oportuna y confiable, que apoye a la toma de decisiones en materia laboral.

Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Nombre	Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación colectiva					
Objetivo prioritario	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar el diálogo entre las y los actores laborales.					
Definición o descripción	El indicador mide la eficacia en el servicio de conciliación					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual			
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico			
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-diciembre			
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Primera semana del mes posterior al cierre			
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	CGDI			
Método de cálculo	(Total de convenios celebrados / Total de asuntos de conciliación colectiva concluidos) *100					
Observaciones	Los asuntos concluidos excluyen a aquellas solicitudes terminadas por incompetencia, archivadas por falta de interés o desistimientos.					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2018 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	Total de convenios celebrados	Valor variable 1	23	Fuente de información variable 1	SINACOL	
Nombre variable 2	Total de asuntos concluidos	Valor variable 2	23	Fuente de información variable 2	SINACOL	
Sustitución en método de cálculo	23 / 23 = 100%					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	100%		En el primer trimestre de 2021 se concluyeron 23 asuntos (excluyendo las incompetencias, desistimientos y archivos por falta de interés), todos ellos con convenio. Sin embargo, no es posible tomar esa cifra como línea base toda vez que no existe un registro histórico largo y sólo cubre 8 de los 32 estados.			
Año	2021-1er trimestre					
Meta 2024			Nota sobre la meta 2024			
Alcanzar una eficacia en la conciliación colectiva de al menos el 95%			La estimación incorpora la incertidumbre derivada de la muestra no representativa de los primeros meses de operación del CFCRL			
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Se deberán registrar los valores acorde a la frecuencia de medición de la Meta para el bienestar o Parámetro. Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible
METAS						
Sólo aplica para Metas para el bienestar. Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2020	2021	2022	2023	2024		
-	90%	91%	93%	95%		

Parámetro 1 del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Nombre	Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación individual					
Objetivo prioritario	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar el diálogo entre las y los actores laborales.					
Definición o descripción	El indicador mide la eficacia en el servicio de conciliación.					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual			
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico			
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-diciembre			
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Primera semana del mes posterior al cierre			
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	CGDI			
Método de cálculo	(Total de convenios celebrados / Total de asuntos de conciliación individual concluidos) *100					
Observaciones	Los asuntos concluidos excluyen a aquellas solicitudes terminadas por incompetencia, archivadas por falta de interés o desistimientos.					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2018 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	Total de convenios celebrados	Valor variable 1	2,276	Fuente de información variable 1	SINACOL	
Nombre variable 2	Total de asuntos de conciliación individual concluidos	Valor variable 2	3,782	Fuente de información variable 2	SINACOL	
Sustitución en método de cálculo	$2,276 / 3,782 = 60.1\%$					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	60.1%		En el primer trimestre de 2021 se concluyeron 3,782 asuntos (excluyendo las incompetencias y archivos por falta de interés). Si bien no se cuenta con un registro histórico largo para el nuevo modelo laboral, el número de asuntos y la heterogeneidad de las entidades en que ha operado el Centro permite hacer inferencias estadísticas a partir de los datos observados.			
Año	2021-1er trimestre					
Meta 2024			Nota sobre la meta 2024			
Alcanzar una eficacia en la conciliación individual de al menos el 70%			La estimación incorpora la incertidumbre derivada de la muestra no representativa de los primeros meses de operación del CFCRL			
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Se deberán registrar los valores acorde a la frecuencia de medición de la Meta para el bienestar o Parámetro. Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible
METAS						
Sólo aplica para Metas para el bienestar. Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2020	2021	2022	2023	2024		
-	62%	64%	67%	70%		

Parámetro 2 del Objetivo prioritario 1

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Nombre	Orientaciones brindadas					
Objetivo prioritario	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar el diálogo entre las y los actores laborales.					
Definición o descripción	El indicador mide el porcentaje de orientaciones otorgadas en las ventanillas de las oficinas estatales, de apoyo y central.					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual			
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico			
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-diciembre			
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Primera semana del mes posterior al cierre			
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	CGT			
Método de cálculo	$(\text{Orientaciones brindadas} / \text{Total de orientaciones solicitadas}) * 100$					
Observaciones	Las orientaciones brindadas corresponden a la suma de las orientaciones sobre conciliación individual, colectiva, trámites registrales y demás servicios que otorga el CFCRL.					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2018 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	Orientaciones brindadas	Valor variable 1	9,955	Fuente de información variable 1	Formulario de orientaciones de la CGT	
Nombre variable 2	Total de orientaciones solicitadas	Valor variable 2	9,955	Fuente de información variable 2	Formulario de orientaciones de la CGT	
Sustitución en método de cálculo	$(9,955/9,955) * 100$					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	100%		En total se solicitaron 9,955 orientaciones sobre conciliación individual, colectiva, trámites registrales y demás servicios que otorga el CFCRL en todas sus oficinas durante el primer trimestre de 2021, de las cuales la totalidad fueron atendidas.			
Año	2021-1er trimestre					
Meta 2024			Nota sobre la meta 2024			
100%	Ante una posible eventualidad que no permita otorgar la orientación en ventanilla, telefónica o virtual, se le otorgará una fecha y medio disponible para que la orientación se pueda brindar.					
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO Se deberán registrar los valores acorde a la frecuencia de medición de la Meta para el bienestar o Parámetro. Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible
METAS Sólo aplica para Metas para el bienestar. Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2020	2021	2022	2023	2024		
-	100%	100%	100%	100%		

Meta para el bienestar del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Nombre	Porcentaje de solicitudes atendidas en plazo, respecto al registro y actualización de directivas sindicales.					
Objetivo prioritario	Garantizar con la participación efectiva y auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones, mediante procesos democráticos que propicien el voto personal, libre y secreto.					
Definición o descripción	El indicador mide la eficacia en el servicio de registro y actualización de directivas de las asociaciones sindicales.					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual			
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico			
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero - diciembre			
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Primera semana del mes posterior al cierre			
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	CGDI			
Método de cálculo	(Número de solicitudes de registro y actualización de directivas atendidas en tiempo / Total de solicitudes de registro y actualización de directivas ingresadas) *100					
Observaciones	Las solicitudes atendidas se refieren a aquellas con resolución positiva, negativa o desechamiento con fecha en el período de referencia. El plazo considera días hábiles.					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2018 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	Número de solicitudes atendidas en tiempo	Valor variable 1	97	Fuente de información variable 1	Plataforma de Registro	
Nombre variable 2	Total de solicitudes ingresadas	Valor variable 2	107	Fuente de información variable 2	Plataforma de Registro	
Sustitución en método de cálculo	$97 / 107 = 84.1\%$					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	90.6%		En el segundo trimestre de 2021 se recibieron 107 solicitudes de modificación de directiva, de las cuales 97 obtuvieron una resolución dentro del plazo.			
Año	2021 - 2° Trimestre					
Meta 2024			Nota sobre la meta 2024			
95%			La estimación incorpora la incertidumbre derivada de la falta de registros históricos para el nuevo modelo laboral.			
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Se deberán registrar los valores acorde a la frecuencia de medición de la Meta para el bienestar o Parámetro. Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
METAS						
Sólo aplica para Metas para el bienestar.						
Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2020	2021	2022	2023	2024		
-	90%	91%	93%	95%		

Parámetro 1 del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Nombre	Porcentaje de Constancias de Representatividad finalizadas dentro de los 30 días naturales					
Objetivo prioritario	Garantizar, con la participación auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones; así como su participación en la negociación colectiva, mediante procesos democráticos basados en el voto personal, libre, directo y secreto.					
Definición o descripción	El indicador mide la efectividad en la atención a las solicitudes de Constancias de Representatividad que ingresan.					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual			
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico			
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero - diciembre			
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Primera semana del mes posterior al cierre			
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	CGDI			
Método de cálculo	(Trámites finalizados dentro de los 30 días naturales posteriores a su ingreso/ Total de trámites finalizados) *100					
Observaciones	Los Trámites finalizados dentro de los 30 días naturales posteriores a su ingreso, se refieren a los trámites que se finalizan sin rezago en su atención.					
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2018 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	Trámites finalizados dentro de los 30 días naturales posteriores a su ingreso	Valor variable 1	551	Fuente de información variable 1	Plataforma de Registro	
Nombre variable 2	Total de trámites finalizados	Valor variable 2	568	Fuente de información variable 2	Plataforma de Registro	
Sustitución en método de cálculo	$551/568 = 97\%$					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	97%		En el primer semestre de 2021 se finalizaron 568 y 551 de estos últimos se atendieron en un periodo igual o menos a 30 días naturales después de su ingreso.			
Año	2021 - 1er semestre					
Meta 2024			Nota sobre la meta 2024			
95%			La estimación incorpora la incertidumbre derivada de la falta de registros históricos para el nuevo modelo laboral.			
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO Se deberán registrar los valores acorde a la frecuencia de medición de la Meta para el bienestar o Parámetro. Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
METAS Sólo aplica para Metas para el bienestar. Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2020	2021	2022	2023	2024		
-	97%	97%	98%	98%		

Parámetro 2 del Objetivo prioritario 2

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Nombre	Porcentaje de atención a las solicitudes de verificación					
Objetivo prioritario	Garantizar, con la participación auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones; así como su participación en la negociación colectiva, mediante procesos democráticos basados en el voto personal, libre, directo y secreto.					
Definición o descripción	El indicador mide la eficacia en la atención de las solicitudes de intervención y verificación.					
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual			
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico			
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero - diciembre			
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Primera semana del mes posterior al cierre			
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	CGDI			
Método de cálculo	(Total de verificaciones realizadas dentro de las fechas requeridas / Total de solicitudes de verificación) *100					
Observaciones						
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DE LA LÍNEA BASE						
La línea base debe corresponder a un valor definitivo para el ciclo 2018 o previo, no podrá ser un valor preliminar ni estimado.						
Nombre variable 1	Total de verificaciones realizadas dentro de las fechas requeridas	Valor variable 1	50	Fuente de información variable 1	Plataforma de Verificación	
Nombre variable 2	Total de solicitudes de verificación	Valor variable 2	50	Fuente de información variable 2	Plataforma de Verificación	
Sustitución en método de cálculo	50/50=100%					
VALOR DE LÍNEA BASE Y METAS						
Línea base			Nota sobre la línea base			
Valor	100%		En el primer trimestre de 2021 se atendieron 50 solicitudes de verificación afines a trámites realizados ante el CFCRL. En dicho período se abrieron 66 expedientes, 26 correspondientes a trámites de Constancia de representatividad (se verificaron los 26) y 40 a Convenios de Revisión (37 consultas verificadas y se tenían 3 programadas).			
Año	2021 - 1er Trimestre					
Meta 2024			Nota sobre la meta 2024			
	85%		Se establece el 85%, basado en la disponibilidad de verificadores.			
SERIE HISTÓRICA DE LA META PARA EL BIENESTAR O PARÁMETRO						
Se deberán registrar los valores acorde a la frecuencia de medición de la Meta para el bienestar o Parámetro. Puede registrar NA (No aplica) y ND (No disponible) cuando corresponda.						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
METAS						
Sólo aplica para Metas para el bienestar. Puede registrar NA cuando no aplique meta para ese año, de acuerdo con la frecuencia de medición.						
2020	2021	2022	2023	2024		
-	70%	75%	80%	85%		

8.- Epílogo

Para el 2040, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral estará plenamente consolidado como una Institución confiable que brinda eficiente e imparcialmente la conciliación individual y colectiva, con un registro sindical y laboral nacional de avanzada, al igual que un organismo que verifica eficazmente los procedimientos de democracia sindical a los que México aspira desde hace décadas, y a los que se encuentra comprometido en diversos Tratados Internacionales, ya que hoy se encuentra la base Constitucional y legal para llevarlo a cabo. Por ello, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral contribuirá no solo a consolidar la implementación de la Reforma Laboral, que inició con las reformas de 2017 y 2019; sino que habrá de ser un pilar importante para la transformación de la vida pública y social que impulsa el Gobierno de México.

Es por estas razones que el Centro Laboral tiene muy claro que su misión principal es cumplir cabalmente con los principios establecidos desde su nacimiento, y que asumirá este rol sujetándose a estándares de alta calidad y utilizando herramientas tecnológicas de vanguardia para brindar sus servicios y cumplir sus funciones, bajo sistemas de mejora continua, que le permitan identificar oportunamente fallos en la operación, así como áreas de oportunidad para implementar las soluciones y alternativas de solución y mejora de sus trámites y servicios.

Asimismo, el CFCRL contará con un Servicio Profesional de Carrera, con mecanismos de capacitación periódica y de evaluación del personal, incentivando el buen desempeño, en términos proactivos y no punitivos, procurando que las servidoras y los servidores públicos que formen parte del Centro tengan posibilidades de movilidad laboral dentro de su estructura organizacional, coadyuvando siempre la profesionalización del personal.

Además, de aspirar a ser un Organismo de vanguardia, hacia 2040 el CFCRL habrá logrado que el respeto, protección, defensa y progresión de los derechos humanos y la perspectiva de género no sean sólo un elemento discursivo, sino que, tanto al interior del Centro, como en el cumplimiento cotidiano de sus funciones y la prestación de sus servicios, éstos sean parte de la vida institucional del Centro.

9.- Directorio

Alfredo Domínguez Marrufo
Director General

Gianni Rueda de León Iñigo
Coordinadora General de Conciliación Individual

Francisco Luis Sáenz García
Coordinador General de Conciliación Colectiva

Margarita Darlene Rojas Olvera
Coordinadora General de Registro de Contratos Colectivos

José María Morelos Ordaz
Coordinador General de Registro de Asociaciones

Diego Alberto Gatica Noriega
Coordinador General de Verificación

Sergio Tonatiuh Ramírez Guevara
Coordinador General Territorial

Víctor Ricardo Aguilar Solano
Coordinador General de Asuntos Jurídicos

Leonardo Rafael Sánchez Ferreiro
Coordinador General de Desarrollo Institucional

José Martín Beltrán Cruz
Coordinador General de Administración y Finanzas

En atención a lo establecido por la Ley de Planeación en su artículo 29, párrafo tercero, el Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral fue aprobado por la Junta de Gobierno, en la Tercera Sesión Ordinaria 2021 celebrada el 27 de julio 2021, mediante Acuerdo JGFCRL-63-27/07/2021; asimismo, mediante oficio número STPS/OS/102/2021, la Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como Coordinadora de Sector, aprobó su contenido en los términos expuestos.

Dado en la Ciudad de México, a los trece días del mes de septiembre de 2021.- El Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, **Alfredo Domínguez Marrufo**.- Rúbrica.