



LIBRO BLANCO

UNIDAD DE ENLACE DE LA REFORMA
DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS

LB-UERSJL-DGAJ-002



REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL



Contenido

I.	Presentación	1
II.	Fundamento Legal y Objetivo del Libro Blanco	3
III.	Antecedentes	4
	Semblanza histórica	4
	• Base conceptual de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral	9
	• Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral	11
IV.	Marco normativo	13
V.	Vinculación del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 con la Reforma del Sistema de Justicia Laboral	16
VI.	Síntesis Ejecutiva de la Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral	17
	Descripción cronológica	18
	Legislación Secundaria en Materia de Justicia Laboral	20
VII.	Acciones realizadas	22
	Participación de la STPS en la Reforma del Sistema de Justicia Laboral	22
	Informe de Resultados	23
	• Armonización de la Reforma Constitucional en materia Laboral	23
	• Acompañamiento en el Proceso Legislativo	24
	• Vinculación con sectores y organizaciones del sector laboral	25
	• Acciones para la implementación del OPD	25
	• Tablero de Control de las acciones para la implementación del OPD	26
	Síntesis descriptiva de las acciones realizadas	29
	• Ejercicio presupuestal UERSJL	29
	• Manual Administrativo OPD	35
	• Estatuto Orgánico del OPD	36
	• Descripción y perfil de puestos del OPD	37
	• Manual de Mapeo de Procesos y procedimientos	38
	• Manual de Evaluación de la Gestión	40
	Desarrollo de aplicativos para el Sistema de Justicia Laboral	40
	Sistema de evaluación y selección del nuevo Sistema de Justicia Laboral	41



- Bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera del OPD 41
- Perfil de competencias profesionales de los conciliadores del OPD 43
- Lineamientos para la selección de conciliadores del OPD 44
- Programas de capacitación para el personal de OPD 46

Lineamientos para la transferencia y recepción de expedientes generados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Locales Conciliación y Arbitraje y la Dirección General de Registro de Asociaciones, al OPD Federal a que se refiere el Artículo 123, Apartado A, fracción 20, párrafo cuarto de la CPEUM. 48

Diagnóstico Situación de los Archivos de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. 50

VIII. **Seguimiento y Control de las Acciones de la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral** 72

IX. **Resultados y beneficios alcanzados**..... 73

X. **Informe final del Titular de la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral** 75

R

Q



I. Presentación

En el Libro Blanco "Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral", la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se exponen en 10 apartados, las acciones conceptuales, legales, administrativas, operativas y de seguimiento realizadas por la dependencia, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de la Reforma Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación del 24 de febrero de 2017, a través del Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en materia de Justicia Laboral.

Nombre

- **Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral.**

Propósito

- Garantizar la paz y la concordia laboral en el país, con objeto de fortalecer la conciliación de los conflictos laborales, así como modernizar y efficientar los procesos de procuración e impartición de Justicia Laboral.

Principales componentes de la política pública

- A. Llevar la solución de los conflictos laborales a tribunales de pleno derecho.
- B. Fortalecer los acuerdos como forma de solución de los conflictos laborales, creando instancias de conciliación obligatoria en el ámbito federal y en las 32 entidades de la República Mexicana.
- C. Crear un registro único nacional de las organizaciones sindicales y contratos colectivos.
- D. Garantizar la representatividad de las organizaciones sindicales y la certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, a través del voto personal, libre y secreto, así como en sus principales actuaciones.



Proyecto

- Objetivo 4 del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, "Conservar la paz laboral, así como fortalecer la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral."

Periodo de vigencia

- 1 de diciembre de 2012 al 30 de noviembre de 2018.

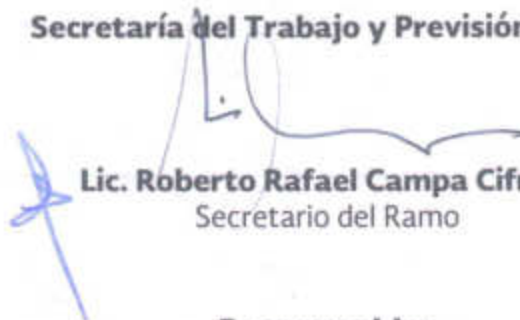
Ubicación Geográfica

- República Mexicana

Unidades Administrativas Participantes

- Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral
- Dirección General de Asuntos Jurídicos

Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Lic. Roberto Rafael Campa Cifrián
Secretario del Ramo

Responsables

Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral



Luis Miguel Ortiz Haro Amieva
Jefe de la Unidad

Dirección General de Asuntos Jurídicos



Lic. Raúl Vargas Herrera
Director General



II. Fundamento Legal y Objetivo del Libro Blanco

Fundamento legal.

- Lineamientos para la elaboración e integración de Libros Blancos y de memorias Documentales, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 10 de octubre de 2011, mediante los cuales se emiten las disposiciones que habrán de observar las instituciones públicas en los casos que consideren necesario dejar constancia de las acciones y resultados obtenidos de programas, proyectos o asuntos relevantes y trascendentes de la Administración Pública Federal.
- *Acuerdo por el que se establecen las bases generales para la rendición de cuentas de la Administración Pública Federal y para realizar la entrega-recepción de los asuntos a cargo de los servidores públicos y de los recursos que tengan asignados al momento de separarse de su empleo, cargo o comisión*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de julio de 2017.
- *Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de julio del 2017, reformado el 5 de diciembre de 2017 y el 25 de septiembre de 2018.
- Oficio circular que establece el inicio del proceso de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal 2012-2018, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 23 de octubre de 2017.
- Manual ejecutivo para la entrega-recepción y rendición de cuentas, 2012-2018, emitido por la Secretaría de la Función Pública el 29 de noviembre de 2017.

2
9

**Objetivo.**

Durante la presente administración (2012-2018), el Gobierno de la República orientó la fortaleza de las instituciones federales al impulsar las reformas estructurales que México requiere para promover su desarrollo económico y un creciente bienestar para la sociedad.

En este gran propósito nacional se inscriben las acciones desplegadas por el Gobierno Federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encaminadas a actualizar, modernizar y fortalecer el Sistema de Justicia Laboral.

Con ese objetivo, el 28 de abril de 2016, el Jefe del Poder Ejecutivo Federal presentó ante el Senado de la República una Iniciativa de Decreto para reformar y adicionar diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, la cual fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017.

En este contexto, Libro Blanco "Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral" tiene el objetivo de dar a conocer las líneas de acción que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha llevado a cabo para cumplir el mandato constitucional.

III. Antecedentes**Semblanza histórica**

Para comprender la evolución de la justicia laboral en México, y dimensionar la relevancia de las reformas laborales impulsadas en los últimos seis años, hay que considerar dos premisas que dieron origen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, previas a la expedición del artículo 123 Constitucional de 1917.



El primer hecho fue la promulgación de Ley del Trabajo en Veracruz, impulsada por el General Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914, mediante la cual se instituyeron las Juntas de Administración Civil, encargadas de oír las quejas de patrones y obreros, teniendo el propósito de dirimir sus conflictos, considerando también las opiniones y versiones de los representantes de los gremios.

El segundo antecedente es la Ley contenida en el Decreto número 59, del 14 de mayo de 1915, promulgada por el General Salvador Alvarado, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje del Estado de Yucatán, constituyendo el primer antecedente de los organismos tripartitos, que en su capítulo segundo *"Conciliación y Arbitraje Obligatorio"*, se reglamentaba la integración y funcionamiento de los tribunales del trabajo de la entidad, compuestos por 11 representantes de los trabajadores, patronos y el gobierno.

El Proyecto de Ley del *Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia*, del 28 de enero de 1915, elaborado por José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y coordinado por Félix Palavicini, constituye –asimismo– un antecedente directo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque significó el trabajo preparatorio que revisó el Constituyente de 1916. Conforme a este proyecto, las Juntas de Avenencia, integradas como organismos paritarios, se establecerían en el Distrito Federal y en las entidades federativas para cada giro o industria, según lo determinara la entonces existente Secretaría de Fomento.

La creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México, a partir del constituyente mexicano de 1916-1917, tuvo por objeto fijar la competencia del conocimiento de los conflictos laborales, excluyéndose de esta clase de asuntos al Poder Judicial, de acuerdo a las fracciones XX y XXI del entonces artículo 123 Constitucional, que a la letra señalaba:

"Art. 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo: [...]"



XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

En este sentido, surgieron diversas inquietudes respecto a la naturaleza jurídica de las Juntas, especialmente si debieron o no considerarse como "tribunales", a la luz de los siguientes argumentos:

- De acuerdo con los dictámenes del constituyente, dichas fracciones fueron aprobadas por unanimidad y sin discusión alguna; sin embargo, en los alegatos correspondientes al artículo 5º Constitucional, se desprende la intención del legislador de regular una instancia llamada "Comités de Conciliación y Arbitraje", para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo.
- La creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se inspiró en la legislación laboral de Bélgica y Estados Unidos de América, donde se observa una separación entre "jueces laborales" responsables de los conflictos individuales del trabajo; y "órganos de conciliación y arbitraje", encargados de los conflictos colectivos. De ahí que los llamados "Consejos de Conciliación y Arbitraje" copiados para el establecimiento de las juntas en México, carecían de función jurisdiccional, por lo que no eran considerados "tribunales".

2



- Los argumentos vertidos en su momento respecto a que las Juntas vulneraban lo previsto en el artículo 13 Constitucional resultan infundadas, ya que no pueden considerarse como tribunales "especiales", por erigirse con competencia "específica" en materia laboral. Toda vez que la especialidad a que refiere el precepto radica en prohibir la constitución de tribunales que actuaran con órbita de competencia limitada en función a ciertas personas.
- El contexto en el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, permite aducir la importancia de contar con verdaderos "tribunales de trabajo" para la impartición de justicia en la materia.

Asimismo, en la edición del Diario Oficial de la Federación del 3 de diciembre de 1917, se publicó la "Ley Carranza", que constaba de 12 artículos que establecían las reglas para la integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y en los territorios federales, con un representante por cada sector, obrero y patronal, elegido por las partes interesadas, y uno del gobierno.

Durante los años posteriores a la promulgación de la Constitución de 1917 (1917-1926), la interpretación que dio la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), fue que los conflictos individuales deberían ser resueltos, a falta de tribunales de trabajo, por los tribunales comunes, ya que el Congreso Constituyente no facultó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con funciones de tribunales del Trabajo.

Con esta decisión la SCJN limitó a las Juntas de Conciliación a brindar servicios de carácter administrativo, desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos, y destinadas a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico.

2
9



La necesidad de resolver con procedimientos más rápidos las controversias entre obreros y patrones, obligó a la Suprema Corte a variar su jurisprudencia y a establecer en 1924, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían solamente la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también les asistía jurisdicción, como verdaderos tribunales que son, para resolver los conflictos entre patrones y obreros sobre aplicación de la ley y sobre interpretación y cumplimiento de los contratos.

La verdadera estructuración y funcionamiento de la Justicia Laboral, se dio con la expedición del Reglamento de la Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal en 1926, que mantuvo la forma de integración tripartita y facultó a las juntas de Conciliación a resolver en arbitraje las diferencias entre las partes.

Un año después, en 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el propósito de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos laborales en el ámbito federal.

La nueva instancia laboral federal se integró por un mismo número de representantes de los empleadores, de los trabajadores y del gobierno, por conducto de la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo.

En 1929, el Congreso de la Unión expidió una reforma constitucional, que modificó el artículo 123, y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, adoptando la solución de una sola Ley del Trabajo, cuya aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencias.

La promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una ley o de un contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos.



A partir de entonces y durante más de ocho décadas, el modelo de justicia laboral en México ha perdurado sin cambios de fondo, aun cuando en ese lapso las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje experimentaron un crecimiento constante en todo el país, para atender la materia laboral derivada del vertiginoso crecimiento y especialización del aparato productivo nacional, dirigiendo su cobertura de atención en los ámbitos federal y estatal, así como a asuntos laborales de orden gremial.

Base conceptual de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral.

A partir de la promulgación de la Constitución de 1917, la justicia laboral en México ha tenido diversas reformas y modificaciones legislativas, como resultado de profundas transformaciones del entorno económico, productivo, tecnológico y social que ha experimentado el país en la dinámica de la globalización e interdependencia mundial.

En este contexto se inserta la Reforma Laboral promulgada el 30 de noviembre de 2012, con la que se actualizó y modificó una tercera parte de la Ley Federal del Trabajo, instituyendo un punto de partida para ejercer una política pública laboral de gran calado, que en los últimos seis años (2012-2018), ha ofrecido una respuesta contundente a la problemática, exigencias e iniciativas de los trabajadores, empleadores e instituciones que conforman el sector laboral del país, entre las que destacan:

- Creación de 3.9 millones de empleos formales al 30 de septiembre de 2018, con la meta de alcanzar 4 millones de fuentes de empleo al 30 de noviembre del mismo año, de los cuales el 43% se otorgaron a mujeres; y 28% a jóvenes de entre 15 y 29 años.
- Inclusión laboral de 219 mil adultos mayores y más de 81 mil personas con discapacidad colocados en una actividad productiva.
- Mejora de la movilidad laboral de 134 mil trabajadores agrícolas, a través del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá.
- Colocación de 7.3 millones de personas en una actividad productiva a través del Servicio Nacional de Empleo.



- Incremento del poder adquisitivo de 16% del salario mínimo, de diciembre de 2012 a septiembre de 2018, al pasar de 60.53 a 88.36 pesos diarios.
- Compactación de 3 a 1 zona económica salarial en el país establecida en 2016, con lo que se eliminó la brecha de inequidad salarial que imperó en México por tres décadas.
- Baja de la desocupación laboral en 1.8 puntos porcentuales, así como la reducción de la informalidad en casi 3 puntos porcentuales.
- Otorgamiento de casi 5.8 millones de créditos del INFONACOT, a trabajadores de más de 326 mil centros de trabajo, lo que representa casi el doble que los créditos otorgados en el periodo 2000 a 2006.
- El mayor periodo de paz laboral en el país, al registrarse 35 meses sin huelgas entre el mes de noviembre 2013 a septiembre de 2016.

Entre las acciones de mayor trascendencia impulsadas por el Gobierno de la República se encuentra, asimismo, la Reforma Constitucional del Sistema de Justicia Laboral de México, promulgada el 24 de febrero de 2017, para instituir un nuevo modelo laboral de gran relevancia histórica, cuya base conceptual se fundamenta de 12 principios que deberán orientar la administración e impartición de la justicia laboral:

Tabla 1.- Principios rectores del nuevo Modelo de Justicia Laboral

• Legalidad	• Transparencia	• Independencia	• Publicidad
• Imparcialidad	• Eficacia	• Objetividad	• Confiabilidad
• Equidad	• Certeza	• Profesionalismo	• Autonomía

FUENTE: Artículo XX del Decreto por el que se declaran reformados y adicionados los artículos 107 y 123 de la CPEUM, en materia de Justicia Laboral.



La impartición de justicia laboral construida sobre estos principios deberá ser determinante para consolidar la democracia, fortalecer las instituciones, garantizar la igualdad de todos los ciudadanos y de todo aquel que se encuentre en el país, contribuir al desarrollo económico, reforzar las políticas de justicia y fortalecer al Estado Democrático de Derecho. Una justicia laboral efectiva, pronta y expedita dará certeza jurídica a trabajadores y a empleadores. Ello permitirá elevar tanto la productividad y la competitividad económica, así como la calidad de vida de las familias mexicanas.

Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral

El 27 de noviembre de 2014, en el mensaje a la Nación "Por un México en Paz, con Justicia y Desarrollo", el Presidente de la República expresó:

"...la justicia no se agota –hay que decirlo– en el ámbito penal. Hay una justicia olvidada, la justicia cotidiana, aquella que demanda la mujer, a quien le niegan el divorcio; el trabajador al que no le pagan su salario, o quien no puede cobrar una deuda... Esta justicia suele ser lenta, compleja y costosa, lo que provoca que la mayoría de los mexicanos no pueda acceder a ella con facilidad. A pesar de esta realidad, que es evidente, no se han presentado soluciones de fondo a estos problemas".

En congruencia con esta reflexión, el Presidente de la República encomendó al Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), la organización de foros de consulta con la participación de juristas, académicos y representantes de la sociedad civil, con el objetivo común de elaborar un diagnóstico y, a partir de éste, un conjunto de propuestas y recomendaciones para fortalecer el Estado de Derecho en el país.

Bajo los auspicios de esta prestigiada institución de educación superior del país, se llevó a cabo la consulta pública entre el 15 de enero y el 26 de febrero de 2015. Durante marzo y abril de ese año se sistematizó y analizó el material recabado en los foros de consulta, además de realizar reuniones de expertos para validar los resultados y construir iniciativas de mejora y recomendaciones.



En el marco de los "Diálogos por la Justicia Cotidiana", convocados por el Gobierno de la República, participaron más de 200 personas de 26 instituciones, entre investigadores y representantes de la sociedad civil, académicos, abogados, representantes de organismos autónomos y diversas autoridades de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, quienes durante casi cuatro meses realizaron un intenso proceso de reflexión y análisis para diagnosticar y generar soluciones que busquen resolver los principales problemas en el acceso a la justicia.

De manera paralela, la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos (CONATrib) organizó foros especializados sobre la dimensión estructural de la justicia local, en los que participaron jueces y magistrados de los diferentes Tribunales Superiores de Justicia del país, quienes analizaron la problemática de la administración e impartición de justicia laboral en México, derivando propuestas concretas de solución.

Por primera vez en muchos años y con la exigencia de una pronta solución, la consulta en materia de justicia cotidiana permitió poner a debate público, los problemas más graves y sensibles que afectan a la sociedad mexicana. En términos generales, las conclusiones de este ejercicio de consulta revelaron que México tiene un enorme reto en materia de acceso a la justicia.

En materia de justicia laboral, los participantes en los foros cuestionaron la enorme lentitud de los procesos; sus altos costos; la poca flexibilidad o adaptación de la justicia a las circunstancias del México de hoy; la existencia de numerosos obstáculos burocráticos para el acceso a la justicia, así como para obtener resultados que solucionen los conflictos que cotidianamente afectan a los factores de la producción, sin omitir la desfavorable percepción ciudadana en torno a las instituciones responsables de impartir justicia.

La Consulta Pública produjo 23 propuestas para mejorar a corto y mediano plazos el acceso a una justicia laboral, imparcial y expedita, en el país.



Este conjunto de propuestas fue incorporado al paquete de iniciativas presentadas por el Presidente de la República el 28 de abril de 2016, ante el Congreso de la Unión, entre ellas la iniciativa con proyecto de decreto para reformar y adicionar diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral", que dieron origen al decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 24 de febrero de 2017.

Una reforma constitucional de gran profundidad y proyección histórica, porque establece un nuevo paradigma en la legislación laboral de México, pues con ella se transfiere la impartición de la justicia al ámbito del Poder Judicial de la Federación y a los Poderes Judiciales de las entidades federativas, además de ampliar la dimensión de las tareas de conciliación y registro laborales en el quehacer de un OPD en el ámbito federal, así como a través de la creación de 32 Centros Estatales de Conciliación en el país.

Para dar cabal cumplimiento al mandato de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Senado de la República tiene actualmente en proceso legislativo, cuatro iniciativas presentadas por los integrantes de diversos grupos parlamentarios (*página 20*), con el objetivo de construir una iniciativa de ley con proyecto de dictamen que dé origen a la legislación secundaria que norme los nuevos derroteros del Sistema de Justicia Laboral del país.

IV. Marco normativo

El marco normativo que fundamenta las Reformas en Materia de Justicia Laboral, se encuentra integrado en los siguientes preceptos:

- **Constitución Política de los Unidos Mexicanos.**



Artículo 17, segundo y quinto párrafos,

"Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales." [...]

"Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias." [...]

Artículo 71, fracción I,

"El derecho de iniciar leyes o decretos compete:
I. Al Presidente de la República;" [...]

Artículo 73, fracción X,

"El Congreso tiene facultad: [...]
X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, sustancias químicas, explosivos, pirotecnia, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;" [...]

Artículo 123, segundo párrafo,

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo," [...]

- Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral", publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 24 de febrero de 2017.



Transitorios:

"Segundo. El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo."

"Sexto. Las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los procedimientos, expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias, tengan bajo su atención o resguardo a los tribunales laborales y a los Centros de Conciliación que se encargarán de resolver las diferencias y los conflictos entre patrones y trabajadores.

Asimismo, las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias tengan bajo su atención o resguardo, al organismo descentralizado que se encargará de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales."

- **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.**

Artículo 40, fracción I,

"A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;" [...]



V. Vinculación del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 con la Reforma del Sistema de Justicia Laboral.

La Ley de Planeación, en su artículo 3º, "define como planeación nacional de desarrollo, la ordenación racional y sistemática de acciones que, de acuerdo con el ejercicio de las atribuciones del Ejecutivo Federal en materia de regulación y promoción de la actividad económica, social, política, cultural, de protección al ambiente y aprovechamiento racional de los recursos naturales, tiene como propósito la transformación de la realidad del país, de conformidad con las normas, principios y objetivos que la propia Constitución y la ley establecen."

En el cuarto Eje Rector del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, "México Próspero", se establece que el Gobierno de la República deberá garantizar en su quehacer institucional, una impartición de justicia laboral apegada a derecho, promover una eficiente conciliación y justo arbitraje para dirimir conflictos entre los factores de la producción, y con ello, generar un clima de certeza jurídica y paz social que impulse el bienestar de la clase trabajadora, el crecimiento de las empresas y el desarrollo del aparato productivo nacional.

De manera específica en el objetivo 4.3 "Promover el empleo de calidad", se puntualiza que las instituciones del sector laboral del país, bajo la rectoría de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deben impulsar una política pública laboral a la altura de las exigencias y anhelos de los trabajadores y las empresas del país, a la luz de las siguientes estrategias y líneas de acción.

Estrategia 4.3.1. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción para preservar la paz laboral.

Líneas de acción

- Privilegiar la conciliación para evitar conflictos laborales.
- Mejorar la conciliación, procuración e impartición de justicia laboral.
- Garantizar certeza jurídica para todas las partes en las resoluciones laborales.

2
A



Decreto por el que se aprueba el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018. - Objetivo Sectorial 4: La forma más eficaz de conseguir el equilibrio y armonía entre los factores de la producción es a través del diálogo abierto, respetuoso e incluyente, la conciliación de intereses y el mutuo entendimiento. Todo ello a través de absoluta certeza jurídica y transparencia. Sólo a través de la armonía y paz laboral podremos avanzar hacia un mercado laboral más sólido y con una oferta de mejores empleos formales.

En complemento a esta ruta de política laboral gubernamental, el Objetivo 4 del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, establece que:

- Con el propósito de garantizar la paz y la concordia laboral en el país, las instituciones del Gobierno Federal deben fortalecer la conciliación de los conflictos laborales, así como modernizar y efficientar los procesos de procuración e impartición de justicia laboral.

VI. Síntesis Ejecutiva de la Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral

El 28 de abril de 2016, el Jefe del Poder Ejecutivo Federal presentó al Senado de la República una iniciativa de ley en materia de Justicia Laboral, que reformó y adicionó diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Objeto de la iniciativa

La iniciativa tuvo por objeto regular diversas disposiciones en materia de justicia laboral, entre las que destacan:

1. Transferir la impartición de la justicia del trabajo, individual y colectivo, al ámbito del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales de las entidades federativas, facultad que originalmente fue confiada a las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, las cuales cesarán funciones en los términos que establezca el régimen transitorio de la legislación secundaria.



2. Formular una referencia genérica a estos órganos, para agruparlos en la figura de "Tribunales Laborales".
3. Crear un Organismo Público Descentralizado Federal, facultado para llevar a cabo la conciliación de los conflictos laborales; el registro único de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados; además de la implementación de 32 Centros Estatales de Conciliación.

El organismo contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; y regirá su actuación por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad; y su titular será designado por la Cámara de Senadores, a partir de una terna propuesta por el Jefe del Poder Ejecutivo Federal.

4. Garantizar que los procesos de negociación colectiva se rijan por los principios de representatividad de las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.
5. Tutelar el Voto personal, libre y secreto para resolución de conflictos entre sindicatos.

Descripción cronológica.

1. La Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, fue presentada por el Presidente de la República, ante la Cámara de Senadores, el 28 de abril de 2016.
2. El 5 de octubre de 2016 se aprobó en Comisiones de la Cámara de Origen, el Dictamen con Proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.



3. El 6 de octubre de 2016, se presentó en el Pleno de la Cámara de Senadores, el dictamen de la reforma Constitucional.
4. El 13 de octubre de 2016, se aprobó en la Cámara de Senadores el Dictamen con Proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral y, en esa misma fecha, se turnó a la Cámara de Diputados para su estudio y discusión.
5. El 20 de octubre de 2016, la Cámara de Diputados recibió la Minuta que reforma y adiciona diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral.
6. El 4 de noviembre de 2016, se aprobó en la Cámara Revisora el Dictamen por el que reforma y adiciona diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, con opinión de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y, en esa misma fecha se turnó a los Congresos Locales.
7. El 7 de febrero de 2017, la Cámara de Diputados emitió la Declaratoria que reforma y adiciona diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con los votos aprobatorios de las Legislaturas de los estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala y Zacatecas.
8. El 8 de febrero de 2017, se turnó al Ejecutivo Federal el Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, para su publicación.



9. El 24 de febrero de 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral.
10. Para cumplir el mandato constitucional y como responsable de la rectoría de la política laboral del país, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de la República creó la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral, el 9 de febrero de 2017.



Legislación Secundaria en Materia de Justicia Laboral

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de las entidades federativas; los Gobiernos Federal y Estatales; el Poder Judicial y los Tribunales de Justicia de los estados, deberán realizar las adecuaciones legislativas y acciones administrativas que correspondan, para dar cumplimiento a lo previsto en el decreto de Reforma Constitucional:

1. Armonización de la Reforma Constitucional en materia de Justicia Laboral en las legislaciones de los estados de la República.
2. Creación de Organismos Públicos Estatales de Conciliación, y un Organismo Público Descentralizado de carácter federal, facultado para la conciliación y registro laborales; además de los Tribunales Laborales en el ámbito federal y en las entidades del país, en los términos que establece la fracción XX, apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
3. Transferencia al OPD del acervo de expedientes, documentos y procedimientos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales que se encuentren bajo el resguardo de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje del país, de la STPS y de los Poderes Ejecutivos Locales.
4. Prever los mecanismos para garantizar el voto personal, libre y secreto de los trabajadores en la elección de dirigentes sindicales, en la resolución de conflictos entre sindicatos, y en la solicitud de registro de contratos colectivos de trabajo.



Descripción cronológica

1. El 7 de diciembre de 2017, integrantes del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentaron una Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).
2. Por su parte, el grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, presentó el 14 de diciembre de 2017, una segunda iniciativa que propone reformar la Ley de Amparo, así como derogar y adicionar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.
3. El 8 de febrero de 2018, el referido grupo parlamentario presentó una nueva iniciativa de reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, donde se planteó el establecimiento de bases para la creación y funcionamiento de los Tribunales Laborales Unitarios de Circuito.
4. Con fecha 22 de febrero de 2018, la representación del Partido Acción Nacional, presentó un tercer proyecto de iniciativa, proponiendo la creación de la Ley del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; además de reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del INFONAVIT; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en materia de justicia laboral. 
5. El 25 de abril de 2018, el senador sin partido Alejandro de Jesús Encinas Rodríguez, presentó una cuarta iniciativa para reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. 



6. El 27 de abril de 2018, Comisiones Legislativas de Trabajo y Previsión Social; de Justicia y de Estudios Legislativos, Segunda de la Cámara de Senadores, aprobaron un Acuerdo para la Celebración de Audiencias Públicas en diversas sedes del país, con la participación de representantes de los sectores obrero y patronal, gobierno, academia y sociedad civil, con el objetivo de enriquecer el proceso legislativo sobre el Anteproyecto de Dictamen con Proyecto de Decreto, por el que se expide la Ley del Organismo Público de Conciliación y Registro Laborales, así como para reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley del Seguro Social y de la Ley del INFONAVIT.

VII. Acciones realizadas

Participación de la STPS en la Reforma del Sistema de Justicia Laboral.

De conformidad con la reforma constitucional, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, inició un proceso de planeación y prospectiva para que el Poder Ejecutivo, en puntual cumplimiento de la legalidad, contribuyera a construir las condiciones jurídicas, administrativas, organizacionales y logísticas propicias para la implementación de los Organismos Públicos Descentralizados, que mandata el Decreto que declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la CPEUM.

Como responsable de la rectoría de la política laboral del país, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, asumió el compromiso de cumplir el mandato constitucional mediante la creación de la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral, instituida el 9 de febrero de 2017, mediante la realización de las siguientes funciones en el bienio 2017-2018:



- A. Coordinación con los gobiernos y titulares de las dependencias y organismos del sector laboral de cada estado de la República, para apoyar el proceso de armonización de la reforma constitucional y el proceso de implementación de las nuevas instancias que mandata el Segundo Transitorio del Decreto de la CPEUM.
- B. Brindar información especializada, indicadores laborales, herramientas de planeación y asesoría técnica, al proceso legislativo para la aprobación de la Legislación Secundaria de la Reforma de Justicia Laboral.
- C. Coadyuvar en la organización y participar en las audiencias públicas organizadas por el Congreso de la Unión para el fortalecimiento democrático de la reforma constitucional en materia de justicia laboral.
- D. Interlocución con las organizaciones de los trabajadores y del sector empresarial; académicos y especialistas, para alcanzar los consensos que garanticen el cumplimiento puntual de la reforma constitucional en materia laboral.
- E. Creación de herramientas administrativas, organizacionales, tecnológicas y logísticas para el proceso de implementación de los Organismos Públicos Descentralizados.

Informe de Resultados

Armonización de la Reforma Constitucional en materia Laboral.

Con el propósito de establecer bases de coordinación y proporcionar asesoría técnica sobre el proceso de armonización, la Unidad de Enlace de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, convocó y coordinó 37 reuniones de trabajo con representantes de los gobiernos estatales y organismos de sector laboral de las entidades del país.



Tabla 2.- Reuniones de coordinación con los gobiernos de los estados

Núm.	Entidades	Fecha	Núm.	Entidades	Fecha
1	Sinaloa	02/05/2017	19	Guanajuato	31/08/2017
2	Chiapas	03/05/2017	20	Guerrero	05/09/2017
3	Durango	04/05/2017	21	Morelos	11/09/2017
4	Michoacán	13/06/2017	22	Baja California	19/09/2017
5	Sonora	14/06/2017	23	Sinaloa	25/09/2017
6	Tabasco	15/06/2017	24	Jalisco	27/09/2017
7	Chiapas	16/06/2017	25	Baja California Sur	28/09/2017
8	Yucatán	20/06/2017	26	Puebla	02/10/2017
9	Campeche	30/06/2017	27	Guanajuato	10/10/2017
10	Durango	04/07/2017	28	Oaxaca	11/10/2017
11	Tlaxcala	13/07/2017	29	Veracruz	16/10/2017
12	Querétaro	17/07/2017	30	Estado de México	17/10/2017
13	Aguascalientes	18/07/2017	31	Chihuahua	25/10/2017
14	Yucatán	21/07/2017	32	Nuevo León	27/10/2017
15	Nuevo León	27 y 28 julio/2017	33	Coahuila	30/10/2017
16	Chihuahua	1 y 2 agosto/2017	34	Sonora	01/11/2017
17	Zacatecas	24/08/2017	35	Nayarit	13/11/2017
18	Quintana Roo	29/08/2017			

FUENTE: Dirección General Adjunta de Normatividad y Asesoría para la Reforma del Sistema de Justicia laboral de la UERSJL.

Como resultado de este trabajo conjunto, diez estados del país han armonizado sus constituciones locales; en tanto que en siete entidades más se han presentado iniciativas de reforma en sus congresos locales.

En los estados de Chihuahua e Hidalgo se han creado los dos primeros centros de conciliación del país; y en seis entidades federativas más se desarrolla el proceso de implementación de esta nueva instancia laboral.

Se destaca también la presentación de leyes orgánicas de los poderes judiciales en los estados de Campeche y Chihuahua, donde ya se reconoce la existencia de la materia laboral y la creación de los Centros de Justicia Laboral, además de un avance muy significativo de este proceso en Baja California Sur y Veracruz.

Acompañamiento en el Proceso Legislativo.

Con pleno respeto a la autonomía legislativa y orientados por el principio de colaboración de los Poderes del Estado, el personal de la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral de la STPS, ha participado en 21 reuniones de trabajo con la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la República –que es la cámara de origen– para ofrecer información especializada y asesoría técnica, que apoye el proceso legislativo de la Ley Secundaria en materia de justicia laboral.



Entre otros, destaca la elaboración del documento "Análisis Comparativo de los Proyectos de Iniciativa para la Legislación Secundaria de la Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral", presentados por diversos grupos parlamentarios del Senado de la República (ver Anexo 1).

Vinculación con sectores y organizaciones del sector laboral.

Durante los últimos 16 meses el personal de la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral de la STPS, realizó 83 reuniones de Información, análisis, consulta y retroalimentación sobre los temas relevantes de la Reforma Constitucional y su legislación secundaria.

Tabla 3.- Reuniones de sensibilización y consenso para la Reforma Constitucional en materia de Justicia Laboral

número		Número de Reuniones
1	Suprema Corte de Justicia de la Nación	5
2	Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos	8
3	Organismos Públicos del Sector Laboral	8
4	Organizaciones Sindicales	15
5	Organismos del Sector Privado	16
6	Académicos y especialistas	16
7	Foros y eventos a nivel nacional	15
Total		83

FUENTE: Dirección General Adjunta de Normatividad y Asesoría para la Reforma del Sistema de Justicia Laboral de la UERSJL.

Acciones para la implementación del OPD.

Con el propósito de generar condiciones institucionales para la creación de los organismos públicos descentralizados, encargados de la Conciliación y Registro Laborales, la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral de la STPS ha desarrollado 16 acciones de carácter administrativo, organizacional, tecnológico y logístico para contribuir a la implementación de las nuevas entidades que prevé la Reforma Constitucional del Sistema de Justicia Laboral.



Para la visualización integral y pronta referencia de las acciones que desarrolla la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral para la implementación del OPD, a continuación, se presenta un tablero de control donde se precisan cada uno de los proyectos, una breve descripción de la actividad, la instancia responsable de su realización, la fecha de conclusión y su nivel de avance.

Tabla 4.- Glosario

Siglas	Descripción
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
UERSJL	Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral
DGAEEV	Dirección General Adjunta de Estadística, Evaluación y Vinculación del Sistema de Justicia Laboral
DGANA	Dirección General Adjunta de Normatividad y Asesoría para la reforma del Sistema de Justicia Laboral
DGACD	Dirección General Adjunta de Capacitación y Difusión del Sistema de Justicia Laboral
DGTIC	Dirección General de Tecnologías de la Información
OPD	Organismo Público Descentralizado

Tablero de Control de las acciones para la implementación del OPD

Tabla 5.- Tablero de Control de las Acciones para la implementación del OPD

N/P	Proyecto/Actividad	Descripción	Responsable	Fecha de Conclusión	% Avance
1	Cuadro Maestro de presupuesto y memoria de cálculo de personal para el OPD.	Diseño y definición del planteamiento de las necesidades en número de plazas, categorías y cobertura nacional para el funcionamiento del OPD.	Oficialía Mayor STPS UERSJL	Actualización Continua	100%
Desarrollo organizacional					
2	Manual Administrativo del OPD.	Diseño y elaboración de la propuesta del manual administrativo que permite conocer la identificación, los objetivos, los requerimientos, las funciones generales y específicas del OPD.	DGACD DGAEEV	Concluido	100%



N/P	Proyecto/Actividad	Descripción	Responsable	Fecha de Conclusión	% Avance
3	Estatuto Orgánico Interno del OPD.	Diseño y elaboración de la propuesta del Estatuto Orgánico que establece las bases de la organización administrativa, los órganos, las áreas de estructura básica y servidores públicos del OPD.	DGANA	Concluido	100%
4	Descripción y Perfil de Puestos del OPD.	Diseño y elaboración de la propuesta de descripción y perfil de puestos del OPD mediante la definición de Unidades Administrativas a través de la división de funciones y jerarquización de mandos.	DGACD DGAEV	Concluido	100%
5	Manual de Mapeo de Procesos del OPD.	Diseño y elaboración de la propuesta de manual de procesos que emanan de la misión y visión, y en donde se definen las acciones y actividades que en cada proceso permitirán identificar puntos de decisión, tramos de control y brechas donde el trabajo contribuye directamente al logro de los objetivos específicos del OPD.	DGACD DGAEV	Concluido	100%
6	Manual de Evaluación de Gestión del OPD.	Diseño y elaboración de indicadores de evaluación con orientación a resultados y metas que permiten medir el avance en la ejecución de los trabajos realizados por el OPD.	DGEEV	Concluido	100%
7	Sistema Integral de Conciliación y Registro Laboral (SICREL) del OPD.	Diseño y creación del aplicativo SICREL para gestionar los servicios de conciliación y registro laboral en la ejecución de los trabajos realizados por el OPD.	DGTIC	En trabajos de mejora	70%
Recursos humanos					
8	Lineamientos para la Selección de Conciliadores del OPD	Propuesta de Lineamientos y Criterios de Selección de Conciliadores	OPD / DGACD	Concluido	100%
9	Lineamientos para la Selección de Conciliadores del OPD.	Diseño y elaboración de un instrumento que permita la selección de los conciliadores del OPD de manera eficiente, transparente y apegada a de derecho de los conciliadores. Así como, herramientas para identificar mediante exámenes que avalen conocimientos, habilidades y aptitudes de los candidatos.	DGACD	Concluido	100%



N/P	Proyecto/Actividad	Descripción	Responsable	Fecha de Conclusión	% Avance
10	Perfil de Competencias Profesionales de los Conciliadores del OPD.	Diseño e identificación del perfil de competencias profesionales de los conciliadores del OPD mediante el establecimiento de rasgos que permitan identificar el cumplimiento de los candidatos.	DGACD	Concluido	100%
11	Programas de Capacitación para el Personal del OPD.	Diseño y elaboración de programas de capacitación de acuerdo a perfiles especializados necesarios en el OPD, a fin de garantizar el óptimo desempeño de sus funciones, tales como: <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación de Inducción al OPD. 2. Capacitación Integral para la Formación de Auxiliares de Conciliación Laboral. 3. Capacitación Integral para la Formación de Conciliadores Laborales. 4. Capacitación Integral para la Formación en Notificación Laboral. 5. Capacitación Integral para La Formación en Orientación Laboral. 6. Capacitación Integral para la Formación en Registro Laboral. 	DGACD	Concluido	100%
Transferencia de Archivos Laborales					
12	Lineamientos para la Transferencia y Recepción de Expedientes Laborales.	Diseño de reglas para la transferencia de los expedientes laborales de la JLCA a la OPD.	DGANA	Concluido	100%
13	Diagnóstico sobre la Situación de los Archivos de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.	Diseño y elaboración de documento integral con el estado que guardan los procedimientos, expedientes y documentación de las JLCyA mediante un levantamiento de información en las 32 entidades federativas que permitió el análisis mediante el procesamiento de la información, derivando en: <ul style="list-style-type: none"> - Base de datos del Cuestionario de Exploración. - Base de datos de la Ficha Técnica de Archivo. Matriz de Evaluación general de las juntas.	DGACD DGANA DGAEV	Concluido	100%



N/P	Proyecto/Actividad	Descripción	Responsable	Fecha de Conclusión	% Avance
Vinculación Interinstitucional					
14	Servicios de Asesoría Técnica a Entidades Federativas.	Asesoría normativa y desarrollo organizacional para la implementación de los Centros de Conciliación Estatales.	DGAN DGAEV	Permanente	
15	Servicio de Asesoría Técnica al Poder Judicial Federal y Poderes Judiciales Locales.	Asesoría normativa y de desarrollo organizacional para la implementación de los Tribunales Laborales.	DGAN DGAEV	Permanente	
16	Coordinación con la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, PROFEDET y Empresas Estatales.	Coordinación para auxiliar en la transición al nuevo Sistema de Justicia Laboral.	DGAN DGAEV	Permanente	

Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.

Síntesis descriptiva de las acciones realizadas

Ejercicio presupuestal UERSJL

La Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral (UERSJL) fue creada por instrucción del Secretario del Trabajo y Previsión Social, en el mes de febrero de 2017, con el objetivo de fungir como vínculo institucional con el Congreso de la Unión, el Poder Judicial, los gobiernos estatales, los organismos públicos del sector, así como con las organizaciones sindicales y empresariales, en los asuntos relativos y ordenamientos derivados de la reforma laboral.

Desde su creación, la UERSJL ha tenido también la encomienda de construir un conjunto de herramientas administrativas, jurídicas, organizacionales, tecnológicas y logísticas para la implementación de los organismos públicos descentralizados que establece el Artículo Sexto Transitorio de la Reforma Constitucional en materia de Justicia Laboral, promulgada el 24 de febrero de 2017.



En el ámbito organizacional, la UERSJL forma parte de la Oficina del Secretario del Ramo, por lo que su plantilla de personal y asignación presupuestal dependen de la Unidad Responsable de Gasto UR-100.

En los ejercicios fiscales 2017-2018, a través de la UR-100 se ejerció un monto global de recursos presupuestales por 25,793,996.94, distribuidos en los siguientes capítulos de gasto:

Tabla 6.- Ejercicios Fiscales 2017-2018, por Capítulo de Gasto

Capítulo de Gasto	Conceptos	Presupuesto Ejercido 2017	Presupuesto Ejercido 2018 (*)	Totales
1000	Servicios Personales (1)	6,592,560.12	14,330,480.82	20,923,040.94
2000	Materiales y Suministros	---	---	---
3000	Servicios Generales	4,870,956.00(**)		4,870,956.00
4000	Transferencias, Asignaciones, Subsidios y Otras Ayudas	---	---	---
5000	Bienes muebles, Inmuebles e Intangibles	---	---	---
Totales		11,463,516.12	14,330,480.82	25,793,996.94

Fuente: Dirección General de Recursos Humanos de la STPS.

(*).- Presupuesto de Servicios Personales, estimado al 31 de diciembre de 2018.

(**).- En proceso de pago.

Recursos humanos

Los recursos presupuestales ejercidos en el Capítulo 1000, "Servicios Personales", por un total de 20,923,040.94, fueron destinados al pago de sueldos de 17 servidores públicos con plaza eventual, contratados en forma escalonada a partir de la quincena 3 del ejercicio fiscal 2017, con los registros de plaza que se indican en la siguiente matriz:



Tabla 7.- Plantilla de Personal de la Unidad de Enlace para la Reforma del Sistema de Justicia Laboral

N/P	UR	No. Único	Puesto	Código	Nivel	Sueldo más Compensación
1	100	61016	Titular de Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral	CF33152409	I31	\$177,747.40
2	100	61017	Dirección General Adjunta de Capacitación y Difusión del Sistema de Justicia Laboral	CF1101972	L11	\$86,747.81
3	100	61018	Dirección General Adjunta de Normalidad y Asesoría para la Reforma del Sistema de Justicia Laboral	CF1101972	L11	\$86,747.81
4	100	61027	Dirección General Adjunta de Estadística, Evaluación y Vinculación del Sistema de Justicia Laboral	CF1101972	L11	\$ 86,747.81
5	100	61030	Dirección de Estadística del Sistema de Justicia Laboral	CFM1100001	M11	\$ 50,372.37
6	100	61031	Director de Evaluación del Sistema de Justicia Laboral	CFM1100001	M11	\$50,372.37
7	100	61032	Dirección de Vinculación Interinstitucional para la Reforma del Sistema de Justicia Laboral	CFM1100001	M11	\$50,372.37
8	100	61034	Dirección de Asesoría para la Reforma del Sistema de Justicia Laboral	CFM1100001	M11	\$ 50,372.37
9	100	61033	Dirección de Normalidad para la Reforma del Sistema de Justicia Laboral	CFM1100001	M11	\$ 50,372.37
10	100	61028	Dirección de Capacitación del Sistema de Justicia Laboral	CFM1100001	M11	\$ 50,372.37
11	100	61029	Dirección de Difusión del Sistema de Justicia Laboral	CFM1100001	M11	\$ 50,372.37
12	100	61036	Supervisión de Área de Control de Gestión	CFP2326121	P23	\$ 14,726.29
13	100	61037	Supervisión de Área de Control de Gestión	CFP2326121	P23	\$ 14,726.29
14	100	61038	Supervisión de Área de Control de Gestión	CFP2326121	P23	\$ 14,726.29
15	100	61040	Supervisión de Área de Control de Gestión	CFP2326121	P23	\$ 14,726.29
16	100	61035	Auxiliar de Control de Gestión	CFP3126122	P31	\$ 15,948.61
17	100	61039	Chofer de Titular de Unidad	CFP2326121	P23	\$ 14,726.29

Fuente: Dirección General de Recursos Humanos de la STPS.

Adquisiciones

- En el capítulo 3000 "Servicios Generales", a través de la Unidad Responsable de Gasto 100, se realizó la adquisición de servicios de consultoría especializada, de conformidad con la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios Públicos LAASP, para la elaboración de herramientas de carácter administrativo, jurídico y organizacional que regulen el funcionamiento del OPD, cuya creación prevé el Artículo Sexto Transitorio del Decreto de la Reforma Constitucional en materia de Justicia Laboral, promulgado el 24 de febrero de 2017.

El proceso de adquisición de los servicios de consultoría especializada se llevó a cabo a través del procedimiento de "Adjudicación Directa", en los términos de los artículos 1 y 19, de la LAASP, así como del artículo 72, fracción VIII, inciso c) del Reglamento de la LAASP, con cargo a la Partida Presupuestal 33104, denominada "Otras Asesorías para la Operación de Programas".

[Handwritten signature]



La autorización de la citada adquisición se realizó a través del oficio número OS/228/17, de fecha 23 de octubre de 2017; para la elaboración del proyecto denominado "Diseño de Organización Institucional del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales", contando para ello con la suficiencia presupuestaria 00588 de la partida 33104, por 4,870,956.00, autorizados por la Dirección General de Programación y Presupuesto de la STPS, a través del oficio número 511/01.- 2017/0889.

El proyecto "Diseño de Organización Institucional del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales" fue adjudicado el 31 de octubre de 2017, con vigencia a partir de la fecha de notificación, a la Facultad de Estudios Superiores "Acatlán" de la Universidad Nacional Autónoma de México, a través del Contrato RF-062-2017, suscrito el 13 de noviembre de 2017, con el importe señalado en el párrafo anterior, mediante el cual la FES "Acatlán" UNAM se compromete a diseñar y elaborar los siguientes entregables:

Tabla 8.- Entregables

1. Manual Administrativo	2. Mapeo de los Procesos	4. Descripción de Puestos
1.1 Manual de Organización 1.2 Manual de Procedimientos	3. Manuales de procedimientos específicos	5. Sistema de Evaluación de la Gestión

Fuente: Dirección general Adjunta de Estadística, Evaluación y Vinculación del Sistema de Justicia Laboral de la UERSJL.

La Facultad de Estudios Superiores "Acatlán" de la Universidad Nacional Autónoma de México realizó la entrega de los materiales relacionados en el párrafo anterior, a la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral de la STPS, el día 29 de diciembre de 2017, notificando el acto al titular de la Coordinación Administrativa de la Oficina del Secretario del Ramo, en la misma fecha, a través del oficio UERSJL/018/2017.



Cabe señalar que los materiales elaborados y entregados por la Facultad de Estudios Superiores "Acatlán", fueron enriquecidos y actualizados por personal de la UERSJL, con el propósito de adaptarlos a las necesidades del proceso de implementación del OPD.

En colaboración con la Oficialía Mayor, a través de la Dirección General de Recursos Humanos de la STPS, se elaboró una propuesta de estructura administrativa del OPD, que establece el artículo 123, apartado A, fracción XX del Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral.

Tabla 9.- Cuadro Maestro de Planeación de Recursos Humanos del OPD

Concepto	Núm. de plazas	Ingreso de plazas por mes												Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Dirección General del ODP	14	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14
Coordinación General de Comunicación Social	11	0	0	3	2	2	4	0	0	0	0	0	11	
Unidad de Administración	46	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46	
Unidad de Profesionalización y Evaluación	37	27	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	37	
Unidad de Asuntos Jurídicos	35	0	0	9	6	4	16	0	0	0	0	0	35	
Órgano Interno de Control	21	0	0	3	6	3	9	0	0	0	0	0	21	
Unidad de Registro Federal y Conciliación de Conflictos Colectivos	140	0	0	3	75	30	32	0	0	0	0	0	140	
Unidad de Oficinas Estatales de Conciliación y Registro	29	11	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0	29	
1 Oficina Estatal (AA) (CDMX)	157	0	0	7	51	54	45	0	0	0	0	0	157	
4 Oficinas Estatales (A) (Villahermosa, Tab, Monterrey (Guadalupe), NL, Puebla, Pue y Hermosillo, Son)	216	0	0	20	22	65	109	0	0	0	0	0	216	
27 Oficinas Estatales (B) (Chib, Gro, Sln, Jal, Edo Mex, Mor, Hdgo, Tamp, Qro, BC, Mich, Coah, Gro, Yuc, SLP, Tlax, Chi, Ver, Oax, BCS, Ags, Camp, Oroo, Dgo, Nay, Zac, Col)	824	0	0	216	157	316	135	0	0	0	0	0	824	
13 Oficinas de Apoyo (4 Veracruz, NL, Jal, 2 Tamps, Coah, Camp, Chib, BC, Son)	251	0	0	104	28	54	65	0	0	0	0	0	251	
Total	1781	98	0	393	347	528	415	0	0	0	0	0	1781	
Total Acumulado	1781	98	98	491	838	1366	1781	1781	1781	1781	1781	1781	1781	

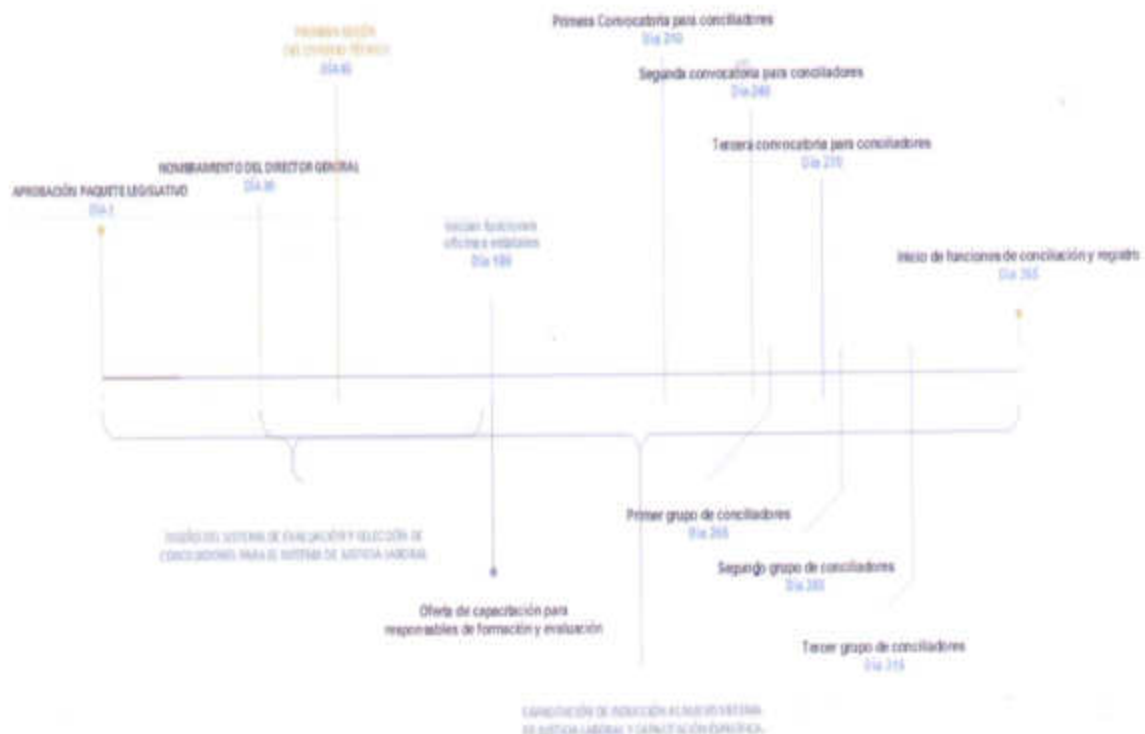
Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral de la STPS.



El citado diseño administrativo propone el cálculo de las plazas laborales requeridas en el proceso de implementación del OPD (ver Anexo 2), considerando el número de áreas que lo integraran, así como la estimación del volumen de casos de conciliación y los actos registrales que eventualmente atendería.

El Cuadro Maestro de Planeación prevé, asimismo, un proceso gradual de creación de las plazas laborales, en función de las necesidades y etapas operativas del proceso de implementación del OPD, de acuerdo con los términos que se presentan a continuación:

Ilustración 1.- Línea de Tiempo del Proceso de Implementación del OPD



Fuente: Dirección General Adjunta de Estadística, Evaluación y Vinculación del Sistema de Justicia Laboral de la UERSJL.



Manual Administrativo OPD.

El manual de organización constituye un instrumento administrativo para ser utilizado como apoyo para la correcta operación y coordinación de todos los sujetos que forman parte de la estructura del OPD. El manual de referencia fue diseñado primordialmente para difundir las líneas de autoridad y responsabilidad, así como para dar a conocer los objetivos y las funciones de todos y cada uno de los niveles que integran al nuevo ente laboral (ver anexo 3).

Este manual pretende, de una manera sencilla, efectiva y completa, establecer las funciones y responsabilidades para los diferentes niveles de la estructura organizacional, teniendo como finalidad garantizar que los servidores públicos conozcan con precisión su perfil, competencia y posición en la estructura, el objeto de sus deberes institucionales, los manuales de procedimientos, las interrelaciones laborales internas y externas, así como los términos, formas y calidad de su desempeño institucional.

El Manual de Organización contempla cuatro apartados:

- I) Misión y Visión
- II) Marco jurídico conceptual
- III) Estructura orgánica y desarrollo de los perfiles necesarios para su funcionamiento
- IV) Procesos y procedimientos integrales que permiten el desarrollo de las actividades sustantivas y adjetivas de la Institución

La creación del marco organizacional, pretende construir un entorno laboral eficiente y funcional en el OPD, donde la interacción de sus diversas áreas y recursos humanos, contribuyan a fortalecer una percepción de confianza, transparencia, legalidad, orden, agilidad y efectividad entre los usuarios de los servicios institucionales.



Estatuto Orgánico del OPD.

De acuerdo con la reforma constitucional en materia de justicia laboral, corresponderá al OPD, ofrecer el servicio público de conciliación laboral para la resolución de los conflictos entre trabajadores y empleadores en asuntos de orden federal, además de realizar el registro único nacional de los contratos colectivos de trabajo y convenios relativos a éstos; reglamentos interiores de trabajo, convenios de administración de contratos-ley, así como de las organizaciones sindicales de la República Mexicana (ver anexo 4).

Con el propósito de contribuir al logro de la encomienda institucional del OPD, la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral, elaboró un proyecto de Estatuto Orgánico del organismo, y con ello, contribuir al cabal cumplimiento de sus objetivos institucionales, en un contexto de certeza administrativa, delimitación precisa de las facultades y responsabilidades de cada una de las unidades administrativas y niveles jerárquicos de la estructura organizacional, así como garantizar el cumplimiento de las metas, políticas y programas del OPD,

El Estatuto Orgánico referido comprende los siguientes apartados:

- A. Gobernanza y dirección del OPD.
- B. Facultades de las unidades administrativas del OPD.
- C. Facultades de los titulares de las unidades administrativas del OPD.
- D. Órgano Interno de Control. - Responsabilidades administrativas, actos de auditoría y atención de quejas.

De esta manera, en el Estatuto Orgánico se puntualiza la naturaleza del Órgano de Gobierno del OPD, responsable de conducir el proceso de toma de decisiones y autorizar las actuaciones del Director General. Se establece asimismo las facultades y marco de actuación del Director General del organismo, el cual es responsable de la conducción técnica y administrativa del OPD, así como de su representación legal.



El Estatuto comprende los ámbitos de competencia y organización del OPD, el cual contará con los servidores públicos, órganos y áreas, así como sus respectivas facultades, los cuales son:

1. Órganos Colegiados. - Consejo Técnico.
2. Servidores Públicos.
 - 2.1. Director General del Instituto.
 - 2.2. Titulares de Unidad.
 - 2.3. Coordinadores Generales.
 - 2.4. Jefes de Oficina.
 - 2.5. Directores;
 - 2.6. Conciliadores.
3. Unidades administrativas.
 - 3.1. Unidad de Oficinas Estatales de Conciliación y Registro
 - 3.2. Unidad de Registro Federal y Conciliación de Conflictos Colectivos
 - 3.3. Unidad de Asuntos Jurídicos
 - 3.4. Unidad de Administración
 - 3.5. Unidad de Profesionalización y Evaluación
 - 3.6. Coordinación General de Comunicación Social.

Destaca también el desarrollo de las atribuciones y materia institucional del Órgano Interno de Control del OPD, facultado para ejercitar políticas y programas de prevención, prácticas indebidas de los servidores públicos, la atención de quejas ciudadanas, así como la realización de auditorías a los servidores públicos del OPD.

Descripción y perfil de puestos del OPD.

El perfil de puesto es el instrumento administrativo que describe y clasifica objetivos, funciones, nivel de escolaridad, experiencia laboral, competencias y capacidades profesionales que deberán cubrir los titulares de las plazas laborales del OPD (ver anexo 5).



El diseño de cada perfil permite identificar las aptitudes, cualidades y capacidades que, conforme a su descripción, son fundamentales para la ocupación y desempeño del mismo.

En el desarrollo organizacional del OPD es imprescindible determinar los perfiles de puestos para cumplir con las funciones sustantivas y adjetivas de este organismo. En este sentido se diseñó una estructura organizacional con un catálogo de 315 cédulas de puestos conforme a las disposiciones y formatos establecidos por la Secretaría de la Función Pública.

Atendiendo a la normatividad vigente son elementos en el perfil del puesto:

- *Escolaridad y/o áreas de conocimiento.* - El nivel, grado y/o área de estudios requerido para alcanzar los objetivos específicos del puesto.
- *Experiencia laboral.* - Conocimientos y habilidades generados a través del tiempo, considerando entre otros elementos, el orden y duración en los puestos desempeñados en el sector público, privado o social, el nivel de responsabilidad, de remuneración y la relevancia de las funciones o actividades encomendadas.
- *Requerimientos o condiciones específicos de trabajo.* - Requerimientos específicos para el desempeño del puesto, tales como, disponibilidad para viajar o laborar en horarios, lugares o bajo situaciones especiales de acuerdo con las funciones del puesto.
- *Competencias o Capacidades.* - Los conocimientos, habilidades, actitudes y valores expresados en comportamientos requeridos para el desempeño del puesto, se identificarán por su denominación y se describirán de manera general.

Manual de Mapeo de Procesos y Procedimientos.

El Manual de Mapeo de Procesos (Anexo 6) constituye un instrumento donde se definen y ordenan claramente los macroprocesos de conciliación y registro de asuntos laborales del OPD, mediante la definición y estructuración de ocho procedimientos jurídico-administrativos que, a su vez, involucran cuatro subprocesos que deberá seguir todo asunto o trámite que se atienda en la instancia laboral que será creada.



1. Procedimiento de Conciliación: Asuntos individuales, titularidad y conflictos colectivos de naturaleza económica.
2. Procedimiento de Conciliación: Terminación de mutuo acuerdo.
3. Procedimiento de Conciliación: Designación de beneficiarios.
4. Procedimiento de Huelga en la etapa conciliatoria.
 - 4.1 Subproceso de Audiencia de Conciliación.
 - 4.2 Subproceso de Notificación.
 - 4.3 Subproceso de Archivo de Conciliación.
 - 4.4 Subproceso de Verificación.
5. Procedimiento de Conciliación: Asuntos individuales, titularidad y conflictos colectivos de naturaleza económica.
6. Procedimiento de Conciliación: Terminación de mutuo acuerdo.
7. Procedimiento de Conciliación: Designación de beneficiarios.
8. Procedimiento de Registro de Asociaciones Sindicales, Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores.
 - 8.1 Registro de Sindicatos.
 - 8.2 Registro de Federaciones y Confederaciones.
 - 8.3 Registro de cambio de directiva, altas y bajas.
 - 8.4 Registro de Contratos Colectivos Iniciales.
 - 8.5 Registro de Revisión de Contrato Colectivo.
 - 8.6 Registro de revisión anual de salarios contractuales.
 - 8.7 Registro de Reglamento interior de trabajo.

El propósito de esta herramienta organizacional consiste en que el personal y usuarios de los servicios que proporcionará el OPD, sean conocidos, respetados y cumplidos en pro de la calidad de los procesos.

Por esta razón, cada proceso contiene una secuencia lógica de las acciones institucionales, la definición de las personas o cargos involucrados, las áreas de interés y/o las relaciones que los interconectan; así como también los tiempos costos y requisitos exigibles, lo que en su conjunto brindará la debida certeza procesal para todos los actores concurrentes.



Manual de Evaluación de la Gestión.

El Manual de Evaluación de la Gestión se elaboró con el propósito de dar seguimiento, controlar y evaluar el desempeño de las funciones y actividades sustantivas y/o adjetivas del OPD, tomando como referencia los indicadores y metas institucionales predeterminadas, como instrumentos para la mejora continua de los procesos de trabajo, la administración estratégica, la toma de decisiones y el control interno (ver anexo 7).

La Evaluación de la Gestión de las diversas áreas de la estructura organizacional del OPD, busca orientar los esfuerzos del servicio público a la entrega de resultados eficientes a la ciudadanía o usuarios de los servicios gubernamentales.

Con esa finalidad, se definieron *Indicadores de cumplimiento* para ponderar el desempeño cuantitativo y cualitativo de las actividades y procesos de trabajo. La tarea evaluatoria será permanente, generando indicadores e información que permitirá analizar el desempeño de todas las áreas del organismo, así como verificar el cumplimiento de sus objetivos en términos de resultados, a través de información sistematizada, que contribuirá a mejorar la operación y la generación de servicios de calidad.

Los indicadores desarrollados tienen los siguientes lineamientos:

- a) Cobertura que mide alcance del servicio o producto en la población o universo objetivo.
- b) Eficiencia que medirá la razón entre los recursos utilizados respecto a los servicios generados.
- c) Calidad que mide atributos de productos o servicios y satisfacción a través de herramientas que capten los niveles de satisfacción de los usuarios o beneficiarios.
- d) Impacto, el logro de objetivos y beneficios a la sociedad.

Desarrollo de aplicativos para el Sistema de Justicia Laboral.



Con el objetivo de atender integralmente lo establecido por la reforma constitucional en materia de justicia laboral, la Dirección General de Tecnologías de la Información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desarrolló tres sistemas aplicativos denominados (ver anexo 8):

a) Sistema Integral de Conciliaciones y Registro Laborales (SICREL).

El Sistema Integral de Conciliación y Registro Laborales (SICREL) es un aplicativo desarrollado para gestionar de forma automatizada los procesos de conciliación y registro que brindará el OPD. El aplicativo automatiza solicitudes para iniciar un proceso conciliatorio, generación de notificaciones, desahogo de audiencias y su resolución, programación de citas, expediente digital y emisión de copias, entre otras funciones. Aun cuando la Dirección General de Tecnologías de la Información ha avanzado de forma considerable, aún no hay una versión entregable de este aplicativo.

b) Portal Ciudadano del OPD

Se ha construido también un sitio de internet, diseñado a partir de la arquitectura predeterminada para los portales del gobierno federal (gob.mx), sin embargo, está pendiente que su contenido sea definido con la información real del OPD, de acuerdo con la estructura y términos de instrumentación del organismo.

c) Programa de Capacitación de Trabajadores del OPD (PROCAT)

Este aplicativo es una adaptación de la herramienta Moodle de software libre, dedicada especialmente para la administración de sistemas educativos mediante aulas virtuales. Asimismo, sólo se desarrolló una fase inicial de este aplicativo por lo que está pendiente concluir el desarrollo del mismo.

Sistema de evaluación y selección del nuevo Sistema de Justicia Laboral

Bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera del OPD



El documento de referencia tiene como objetivo fijar las normas para la integración, organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera del OPD, a que se refiere el artículo 123, Apartado A, fracción XX, párrafo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tomando como referencia el Sistema que fija la Ley del Servicio Profesional de Carrera y su Reglamento para las dependencias de la Administración Pública Centralizada (Ver anexo 9).

El Servicio Profesional de Carrera del OPD se ha proyectado como un sistema orientado a garantizar la igualdad de oportunidades en el ingreso, permanencia y promoción de sus servidores públicos, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de sus competencias de desempeño.

Las Bases del Servicio Profesional de Carrera del OPD comprenden 3 vertientes de operación:

- La primera corresponde al proceso de toma de decisiones y la conducción del servicio profesional de carrera del OPD, por parte de los Órganos de Gobierno facultados: el Comité del Servicio Profesional de Carrera y el Comité de Selección.
- La segunda vertiente de aplicación del Servicio Profesional de Carrera en el OPD, contempla los siguientes subsistemas:
 - (i) Reclutamiento
 - (ii) Selección
 - (iii) Ingreso
 - (iv) Capacitación
 - (v) Evaluación del desempeño y,
 - (vi) Separación



- El tercer componente comprende dos acciones que se pueden ejercer, en caso que la operación del Servicio Profesional de Carrera del OPD no se ajuste al marco normativo que lo rige: a) mediante la formalización de una inconformidad, o en su caso, b) a través de un recurso de revocación.

Perfil de competencias profesionales de los conciliadores del OPD

Con la finalidad de garantizar que el proceso de reclutamiento del personal de servicios de conciliación del OPD se realice con certeza, confiabilidad y equidad, la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral, lleva a cabo la elaboración del Perfil de Competencias Profesionales del Conciliador (ver anexo 10), cuyo proceso constructivo consta de las siguientes etapas:

- **Primera etapa.** - Diseño de una propuesta inicial de Perfil de Competencias Profesionales del Conciliador, a cargo del personal de la UERSJL, integrada a partir de los rasgos y atributos personales del funcionario público, como son: el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes que deberán tener los conciliadores en esta materia, para la exitosa resolución de las controversias en el organismo descentralizado.
- **Segunda etapa.** - Envío de la propuesta del perfil profesional de competencias con rasgos y desempeños relativos a la figura del conciliador, a las siguientes instituciones sectorizadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya experiencia y especialización en materia de conciliación de conflictos laborales, será determinante para su valoración, validación y fortalecimiento:
 - Unidad de Funcionarios Conciliadores
 - Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
 - Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Actualmente, la UERSJL se encuentra en espera de los resultados y propuestas de mejora emitidas por las referidas instituciones, para estar en posibilidad de enriquecer los trabajos que forman parte de la implementación de la Reforma Constitucional, y contar con una versión final para el mes de octubre de 2018.



- **Tercera etapa.** – En el ejercicio fiscal 2019, a partir de que se cuente con el Perfil de Competencias Profesionales del Conciliador, debidamente avalado por las instituciones públicas del sector laboral consultadas, se iniciará una tercera fase con el apoyo de un grupo interdisciplinario de profesionales en la materia, para determinar la idoneidad de los candidatos a ocupar la plaza de conciliadores del organismo descentralizado.

Se propone que el sistema tenga al menos los siguientes alcances:

- i) Capacitación a los servidores públicos del organismo descentralizado, que tendrán a su cargo el Procedimiento de Selección de Conciliadores del Nuevo Sistema de Justicia Laboral a fin de que puedan hacer una correcta evaluación de los diferentes exámenes.
- ii) Instrumentos de evaluación y escalas de medición.
- iii) Diagnóstico de conocimientos para aspirantes al Procedimiento de Selección de Conciliadores.
- iv) Sistematización de los Resultados de la evaluación, a fin de apuntalar un programa de formación continua.

Lineamientos para la selección de conciliadores del OPD

La conciliación de conflictos laborales constituye una de las dos funciones sustantivas del OPD, que será creado por mandato de la reforma constitucional en materia de justicia laboral. Por esa razón resulta indispensable contar con un cuerpo de conciliadores laborales con los conocimientos y habilidades para desempeñar eficientemente esa importante función, con la expectativa que, a través de la conciliación profesional y proactiva, se resuelvan una inmensa mayoría de los diferendos entre los factores de la producción (ver anexo 11).

Con ese propósito la UERSJL diseñó un Sistema de Evaluación y Selección de conciliadores que será aplicable a todos aquellos aspirantes a ingresar al OPD, cuyos lineamientos se describen a continuación:



Objetivo y Desarrollo. - Los lineamientos resultan ser un instrumento técnico que tiene como objetivo, establecer las etapas del procedimiento de selección de los conciliadores, la integración de cada instrumento, sus escalas de desempeño y las formalidades para su aplicación que deberán llevar a cabo las instancias responsables dentro del organismo descentralizado.

En este sentido, el instrumento técnico considerará en su desarrollo las siguientes acciones a concluirse en el presente ejercicio fiscal:

- a) Registro y actividades previas
- b) Bases de convocatorias
- c) Etapa de revisión documental
- d) Asignación de folio
- e) Listas de participantes
- f) Manual descriptivo para la elaboración de exámenes
- g) Resultado de la Evaluación
- h) Decisión y designación de plazas

Prospectiva 2019:

Durante el ejercicio fiscal 2019 se proyecta contar con servicios de apoyo de especialistas para la elaboración de instrumentos de evaluación e interpretación de los resultados obtenidos en la etapa de examinación de los aspirantes a puestos de conciliador.

Para ello, el cuerpo de especialistas deberá diseñar un catálogo de escalas de desempeño, utilizando el modelo *Ratch*, metodología que, a partir de la puntuación obtenida por los aspirantes, para ubicar eficientemente el nivel de los evaluados respecto a los procesos y contenidos del examen, así como identificar sus áreas de oportunidad en términos del objeto de medición.



Es importante precisar que los instrumentos de evaluación deberán tener como marco de referencia el Perfil de Competencias Profesionales del Conciliador y el Perfil Administrativo del Puesto, los cuales serán propuestos por la UERSJL.

Programas de capacitación para el personal de OPD

Primera etapa. - La Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral se encuentra en proceso de elaboración de un programa de capacitación de recursos humanos, cuyo desempeño laboral contribuya al logro de las metas y objetivos de las diversas áreas de servicio que integrarán al OPD que será creado con motivo de la Reforma Constitucional (ver Anexo 12).

En términos generales, se trabaja para construir una propuesta de capacitación que ofrezca conocimientos teóricos–metodológicos para la adecuada comprensión del nuevo modelo de justicia laboral, y desde luego, los conocimientos para reforzar la identidad institucional que se necesita para el óptimo desempeño de sus funciones.

Los programas de capacitación que actualmente se encuentran en proceso de elaboración son los siguientes:

- A. **Capacitación general.** Dirigida a todo el personal de la Institución, con el objetivo de allegarlos de conocimientos, habilidades y competencias necesarias para el correcto desempeño de sus funciones.
- B. **Capacitación de inducción al nuevo Sistema de Justicia Laboral.** – Actividad clave para lograr una identidad y sinergia laborales entre el personal del OPD, y con ello, garantizar el logro de las metas y objetivos del organismo. Para ello, se realizará una revisión a profundidad de los conceptos fundamentales de la identidad institucional, así como un diseño de capacitación, a través del Modelo de Educación Basada en Competencias. Se prevé que su aplicación sea virtual o presencial, y se lleve a cabo en forma escalonada de acuerdo al proceso de incorporación del personal al OPD.



- C. **Capacitación especializada.** - Será dirigida exclusivamente al personal que una función estratégica dentro de la Institución; para ello, la UERSJL se encuentra elaborando los programas de estudio.
- D. **Capacitación integral para la formación de conciliadores laborales.** - El conciliador del OPD adquirirá los conocimientos y desarrollará las habilidades de búsqueda de consensos, tanto para direccionar el proceso de conciliación laboral entre los sujetos intervinientes, así como para ayudar a las partes a resolver conflictos de naturaleza laboral, logrando de esta manera resultados mutuamente beneficiosos que satisfagan las necesidades y preocupaciones subyacentes sin recurrir al sistema judicial. Se prevé que su aplicación sea semi-presencial, y se lleve a cabo en forma escalonada de acuerdo al proceso de incorporación del personal al OPD.
- E. **Capacitación integral para la formación de auxiliares de conciliación y apoyo.** - Se brindarán conocimientos y habilidades para el correcto asesoramiento y orientación de los usuarios, así como para auxiliar al conciliador en las labores que le sean encomendadas. Se prevé que su aplicación sea virtual y se lleve a cabo en forma escalonada de acuerdo al proceso de incorporación del personal al OPD.
- F. **Capacitación integral en notificación laboral.**- Se ofrecerán conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarios para la realización de sus funciones. Se prevé que su aplicación sea virtual y se lleve a cabo en forma escalonada de acuerdo al proceso de incorporación del personal al OPD.
- G. **Capacitación integral en orientación laboral.**- Transmitir conocimientos y habilidades de orientación en materia laboral, que le permitan cumplir de manera cabal con su función, además desarrollará las competencias necesarias para brindar una atención y servicio de calidad y calidez. Se prevé que su aplicación sea virtual y se lleve a cabo en forma escalonada de acuerdo al proceso de incorporación del personal al OPD.



- H. **Capacitación integral en registro laboral.** – Ofrecer conocimientos y habilidades de registro en materia laboral que le permitan cumplir de manera cabal con su función, además desarrollará las competencias necesarias para brindar una atención y servicio de calidad y calidez. Se prevé su conclusión en el mes de noviembre de 2018, con una aplicación virtual, en forma escalonada de acuerdo al proceso de incorporación del personal al OPD.

Seguimiento 2019:

Segunda etapa. - Una vez que los programas de capacitación se encuentren concluidos y validados, deberán ser incluidos en la plataforma del Aula Virtual de Capacitación del OPD, denominada PROCAT (Programa de Capacitación para Trabajadores). Cada módulo de la capacitación especializada deberá ser desarrollado tomando en cuenta los programas de estudio.

Para ello, se debe considerar la contratación de las herramientas tecnológicas y/o adquisición de licencias para la administración de los cursos en el aplicativo MOODLE, con los siguientes alcances:

- Diseño gráfico y estructuración de contenidos en la plataforma virtual
- Gestión del curso (definición de categorías y herramientas de navegación)
- Diseño de banners, pantallas, encabezados
- Desarrollo de mapa de ruta

Lineamientos para la transferencia y recepción de expedientes generados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Locales Conciliación y Arbitraje y la Dirección General de Registro de Asociaciones, al OPD Federal a que se refiere el Artículo 123, Apartado A, fracción 20, párrafo cuarto de la CPEUM.

El Artículo Sexto Transitorio del Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017 establece que:



- *“Las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los procedimientos, expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias, tengan bajo su atención o resguardo a los tribunales laborales y a los Centros de Conciliación que se encargarán de resolver las diferencias y los conflictos entre patrones y trabajadores.*
- *Asimismo, estas entidades públicas deberán transferir los expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias tengan bajo su atención o resguardo, al organismo descentralizado que se encargará de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales.”*

De esta manera, los expedientes laborales de registro de organizaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos Interiores de trabajo, así como todos los procesos administrativos relacionados, deberán ser transferidos de las 58 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del país al OPD.

La Ley General de Archivos, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el 15 de junio de 2018, dispone en sus artículos 18 y 19 que en caso de que algún sujeto obligado, área o unidad de éste, se fusione, extinga o cambie de adscripción, el responsable de los referidos procesos de transformación dispondrá lo necesario para asegurar que todos los documentos de archivo y los instrumentos de control y consulta archivísticos sean trasladados a los archivos que correspondan, además de que será obligación del liquidador remitir copia de los expedientes o del inventario documental –según sea el caso- y del fondo que se resguardará, al archivo respectivo.

Derivado de lo anterior, la UERSJL elaboró el documento “Lineamientos para la Transferencia de Archivos” (ver anexo 13), en el cual se definen las directrices para realizar la transferencia de los expedientes y documentación, que de acuerdo con sus atribuciones, tengan bajo su atención o resguardo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, al OPD, mediante un procedimiento que establece tres etapas:



- 1) Etapa de preparación documental, en la que la autoridad remitente elaborará un inventario documental que será revisado posteriormente por el OPD para su aprobación.
- 2) Etapa de preparación física, en la que la autoridad remitente llevará a cabo los preparativos materiales para la transferencia, incluyendo el embalaje de los expedientes y una revisión física aleatoria de los mismos que será cotejada con el inventario previamente aprobado.
- 3) Etapa de entrega de expedientes, procedimiento en que se realizará la transferencia física de los acervos.

Diagnóstico Situación de los Archivos de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Con base en el Artículo Sexto Transitorio de la Reforma Constitucional, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral, ha emprendido diversas acciones preparatorias para apoyar el proceso de transición al nuevo sistema de impartición de justicia, entre ellas, la realización de un diagnóstico sobre la situación que guarda el acervo de expedientes de registro de Organizaciones Sindicales, Contratos Colectivos de Trabajo, Convenios de Administración de Contratos Ley y Reglamentos Interiores de Trabajo, que actualmente se encuentran bajo la atención y resguardo de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de los estados del país (ver anexo 14).

El objetivo institucional fue conocer con precisión el volumen de expedientes laborales registrales existentes en cada Junta Local de Conciliación y Arbitraje del país; sus criterios de clasificación, las condiciones de guarda y custodia, de acuerdo al marco normativo estatal o federal que lo regula; los mecanismos para su registro, búsqueda, control y seguimiento; así como su vigencia y estado físico.



La información recabada fue analizada y procesada para contar con un banco de datos confiable que permita integrar un inventario de expedientes laborales de asuntos colectivos, y de esta manera, normar los procesos de entrega-recepción de los acervos laborales en cada estado de la República, además de que las áreas administrativas responsables, dispongan de indicadores para la planeación y presupuestación del proceso de transferencia de los archivos en función de los siguientes indicadores:

1. Número de expedientes
2. Volumen y peso
3. Embalaje
4. Distancia y modalidad de traslado
5. Maniobra de carga y descarga

Se debe precisar que la realización de esta actividad institucional tiene como referente la inexistencia de un registro nacional de expedientes laborales registrales en las instituciones del sector laboral, ya que desde la creación de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, no se ha integrado un inventario o registro nacional del acervo de expedientes laborales, lo que ha hecho necesaria la elaboración de un diagnóstico que sirva de punto de partida para cumplir con el mandato de la Reforma Constitucional en materia de justicia laboral, así como para trazar una ruta de rescate, actualización y modernización de este importante acervo de la nación.

Criterios Metodológicos

Determinación del Universo de Trabajo

De acuerdo con los términos de la reforma constitucional, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje deberán transferir al OPD que será creado, los expedientes bajo su atención o resguardo en materia de Registro de Organizaciones Sindicales, Contratos Colectivos de Trabajo, Convenios de Administración de Contratos Ley y Reglamentos Interiores de Trabajo, a efecto de integrar un registro único laboral.



Con este propósito, se determinó realizar un diagnóstico en las 58 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje con funciones registrales del país, para conocer el número y situación que guardan los expedientes laborales que serán transferidos.

Captación de Información Básica

Con el propósito de contar con la información para la implementación del proceso de transferencia de los archivos laborales, se diseñaron dos instrumentos de recolección de información y un formato de Minuta de Observaciones y Compromisos para normar el proceso de transferencia del acervo laboral registral.

Ilustración 2.- Cuestionario de Exploración y Análisis

Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.

El citado instrumento tuvo como principal objetivo determinar las condiciones físicas, de administración y operación de los archivos laborales en cada una de las 58 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, con el propósito de elaborar lineamientos de transferencia para cada sede, a través de la identificación de los siguientes indicadores:

1. **Datos Generales de la JLCA.** - ubicación, accesibilidad, condiciones para la maniobra de movilización de los archivos.

Handwritten signature or initials.



2. **Recursos humanos.** - identificación del número y perfil profesional del personal encargado de la operación de los archivos laborales, con el propósito de considerar su eventual participación en el proceso de clasificación, registro, embalaje, movilización y transferencia del acervo.
3. **Identificación de procesos de administración, registro, guarda y custodia del acervo documental.** - con la finalidad de generar los lineamientos de Entrega-Recepción que normarán el proceso de transferencia.
4. **Conservación y preservación documental.** - identificación de los factores de riesgo que pudieran afectar la integridad física del acervo de expedientes laborales registrales.
5. **Tecnología y herramientas digitales aplicadas al trabajo archivístico.** - con el objetivo de determinar el punto de partida para la construcción de un inventario nacional de expedientes laborales registrales.

Ilustración 3.- Ficha Técnica de Información

The form is a technical information sheet for labor dispute statistics. It includes the following sections:

- Header:** STPS logo, 'UNIDAD DE ENLACE DE LA REFORMA DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL', and 'SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL'.
- Section 1: Expedientes de registro de acciones y organizaciones sindicales**
 - Sub-section: 'Total de expedientes de registro' with a table for years 2008-2018.
 - Sub-section: 'Total general de expedientes de registro de acciones y organizaciones sindicales'.
- Section 2: Expedientes de acciones de registro de acciones y organizaciones sindicales**
 - Sub-section: 'Total de expedientes de acciones de registro de acciones y organizaciones sindicales'.
 - Sub-section: 'Total general de acciones de registro de acciones y organizaciones sindicales'.
- Section 3: Expedientes de acciones de registro de acciones y organizaciones sindicales**
 - Sub-section: 'Total de acciones de registro de acciones y organizaciones sindicales'.
 - Sub-section: 'Total general de acciones de registro de acciones y organizaciones sindicales'.
- Section 4: Expedientes de acciones de registro de acciones y organizaciones sindicales**
 - Sub-section: 'Total de acciones de registro de acciones y organizaciones sindicales'.
 - Sub-section: 'Total general de acciones de registro de acciones y organizaciones sindicales'.

Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.





La Ficha Técnica de Información fue diseñada para determinar el número de expedientes laborales registrales que serán transferidos de cada Junta Local de Conciliación y Arbitraje al OPD, a partir de su clasificación, registro cronológico y características técnicas; es decir, considerando su formato (tamaño carta u oficio), criterios de clasificación, foliado e indicadores volumétricos.

El citado instrumento, fue segmentado en los cuatro rubros de clasificación de los expedientes laborales registrales que serán objeto de transferencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje al OPD de Conciliación y Registro laborales:

1. Registro de Asociaciones y Organizaciones Sindicales
2. Registro de Contratos Colectivos de Trabajo
3. Registro de Reglamentos Interiores de Trabajo
4. Registro de Convenios de Contrato-Ley

Asimismo, su diseño consideró los criterios de clasificación y términos de conservación y disposición documental, que se establecen en los Lineamientos Generales para la organización y conservación de los archivos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como lo establecido en el Artículo 4º, fracciones IV, V y VI de la Ley Federal de Archivos, y su equivalente en el Artículo 4º, fracciones IV, V y VIII de la Ley General de Archivos, promulgada el 15 de junio de 2018.

- a. Documentación laboral que integra el Archivo en Trámite
- b. Expedientes laborales clasificados en el Archivo en Concentración
- c. Documentos relevantes incorporados al Archivo Histórico



Tabla 10.- Calendario de Visitas a las JLCA del país

No.	Entidad Federativa	Municipios	Fecha de Comisión	No.	Entidad Federativa	Municipios	Fecha de Comisión
1	Aguascalientes	Aguascalientes	15-may			Iguala	18-jun
		Tijuana	28-may			Chilpancingo	19-jun
2	Baja California	Ensenada	29-may			Zihuatanejo	20-jun
		Mexicali	30-may	13	Guerrero	Acapulco 1	21-jun
3	Baja California Sur	La Paz	18-may			Acapulco 2	21-jun
4	Campeche	Campeche	14-may			Coyuca De Catalán	No se realizó la visita
5	CDMX	CDMX	10-may	14	Hidalgo	Pachuca	16-may
6	Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	20-jun	15	Jalisco	Guadalajara	23-may
		Ciudad Juárez	14-may	16	Michoacán	Morelia	16-may
		Nvo Casas Grandes	15-may	17	Morelos	Cuernavaca	23-may
7	Chihuahua	Ciudad Cuauhtémoc	16-may	18	Nayarit	Tepic	18-jun
		Chihuahua	17-may	19	Nuevo León	Monterrey	22-may
		Ciudad Delicias	18-may	20	Oaxaca	Oaxaca	25-jun
		Hidalgo Parral	22-may	21	Puebla	Puebla	20-jun
		Piedras Negras	14-may	22	Querétaro	Querétaro	18-jun
		Ciudad Acuña	15-may	23	Quintana Roo	Chetumal	18-may
8	Coahuila	Sabinas	16-may	24	San Luis Potosí	San Luis Potosí	18-may
		Saltillo	26-jun	25	Sinaloa	Culliacán	22-jun
		Monclova	27-jun	26	Sonora	Hermosillo	26-jun
		Torreón	16-may			Ciudad Obregón	27-jun
		Colima	18-jun	27	Tabasco	Villahermosa	16-may
9	Colima	Tecomán	19-jun	28	Tamaulipas	Ciudad Victoria	24-may
		Manzanillo	20-jun	29	Tlaxcala	Tampico	19-jun
10	Durango	Durango	14-may	30	Veracruz	Xalapa	22-jun
		Gómez Palacio	15-may	31	Yucatán	Mérida	14-may
11	Estado de México	Valle Toluca	18-may	32	Zacatecas	Zacatecas	29-jun
		Cuautitlán- Texcoco	18-may				
		León	25-jun				
		Celaya	26-jun				
12	Guanajuato	Irapuato	27-jun				
		Guanajuato	28-jun				

58 Juntas Locales

Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.

Cabe señalar que, por falta de garantías de seguridad, no se llevó a cabo la visita diagnóstica programada a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del municipio de Coyuca de Catalán, Guerrero. Sin embargo, la titular de esta instancia envió a la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral, el Cuestionario de Exploración, Diagnóstico, Fichas Técnicas y material fotográfico, para su análisis y procesamiento analítico.



Se precisa asimismo que, en las visitas de verificación a las JLCA de los estados de Querétaro y Morelos, sus titulares manifestaron no contar con la información requerida, asumiendo el compromiso de enviarla posteriormente a la UERSJL-STPS, sin que al cierre del presente ejercicio analítico hayan canalizado la referida información. En el caso de la información de la JLCA de la Ciudad de México, fue requerida y entregada parcialmente a través de su portal de transparencia, ante la negativa de colaboración de la titular de la citada dependencia.

Informe de resultados de los archivos laborales registrales

Condiciones de accesibilidad

- 37 JLCA (66%), cuentan con accesos y patios de estacionamiento en condiciones adecuadas para realizar la migración de los acervos laborales.
- 8 de cada 10 archivos laborales se encuentran en un solo lugar; en tanto que el 48% de los archivos se ubican en planta baja.

Gráfico 1.- Condiciones de accesibilidad a las JLCA del país.



Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.

- 19 JLCA (34%), presentan dificultades diversas para realizar la maniobra de traslado de los archivos laborales. Entre la problemática detectada sobresalen: áreas de archivo ubicadas en plantas altas; zonas de estacionamiento distantes; alto tránsito de personas; escaleras, pasillos y puertas de acceso con dimensiones reducidas. Sin embargo, estas Juntas Locales cuentan con un volumen reducido de expedientes, y soluciones técnicas para resolver la problemática.



Tabla 11.- Problemática para realizar maniobras de transferencia de archivos laborales en las JLCA.

1	Aguascalientes, Ags.	11	Acapulco 2, Gro.
2	Mexicali, B.C.	12	Pachuca, Hgo.
3	Campeche, Camp.	13	Morelia, Mich.
4	Monclova, Coah.	14	Oaxaca, Oax.
5	Sabinas, Coah.	15	Puebla, Pue.
6	Tecomán, Col.	16	Chetumal, Q.Roo.
7	Ciudad Cuauhtémoc, Chih.	17	San Luis Potosí, S.L.P.
8	Guanajuato, Gto.	18	Villahermosa, Tab.
9	Chilpancingo, Gro.	19	Celaya, Gto.
10	Acapulco 1, Gro.		

Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.

- 46 JLCA (82%), resguardan sus archivos laborales en un solo lugar; 9 (16%) en 2 diferentes ubicaciones; y sólo 1 (2%) divide su acervo laboral 3 direcciones distintas.

Tabla 12.- Tipo de instalaciones de las JLCA en México

Junta con una sola instalación			
1	Aguascalientes, Ags.	24	Celaya, Gto.
2	Tijuana, BC	25	Irapuato, Gto.
3	Ensenada, BC.	26	Guanajuato, Gto.
4	La Paz, BCS.	27	Primera Acapulco, Gro.
5	Campeche, Camp.	28	Segunda Acapulco, Gro.
6	Monclova, Coah.	29	Zihuatanejo, Gro.
7	Piedras Negras, Coah.	30	Iguala, Gro.
8	Ciudad Acuña, Coah.	31	Coyuca de Catalán, Gro.
9	Sabinas, Coah.	32	Pachuca, Hgo.
10	Saltillo, Coah.	33	Morelia, Mich.
11	Torreón, Coah.	34	Tepic, Nays.
12	Tecomán, Col.	35	Monterrey, N.L.
13	Manzanillo, Col.	36	Oaxaca, Oax.
14	Ciudad Juárez, Chih.	37	Puebla, Pue.
15	Nvo. Casas Grandes, Chih.	38	Querétaro, Qro.
16	Cd. Cuauhtémoc, Chih.	39	San Luis Potosí, S.L.P.
17	Chihuahua, Chih.	40	Ciudad Obregón, Son.
18	Ciudad Delicias, Chih.	41	Villahermosa, Tab.
19	Hidalgo Parral, Chih.	42	Ciudad Victoria, Tamps.
20	Durango, Dgo.	43	Tampico, Tamps.
21	Gómez Palacios, Dgo.	44	Tlaxcala, Tlax.
22	Cuautitlán-Tezcoco, Edo. Mex.	45	Xalapa, Ver.
23	León, Gto.	46	Mérida, Yuc.

Junta con dos instalaciones	
1	Mexicali, B.C.
2	Colima, Col.
3	Tuxtla Gutiérrez, Chis.
4	Toluca, Edo. Mex.
5	Chilpancingo, Gro.
6	Guadalajara, Jal.
7	Cuñacón, Sin.
8	Hermosillo, Son.
9	Zacatecas, Zac.

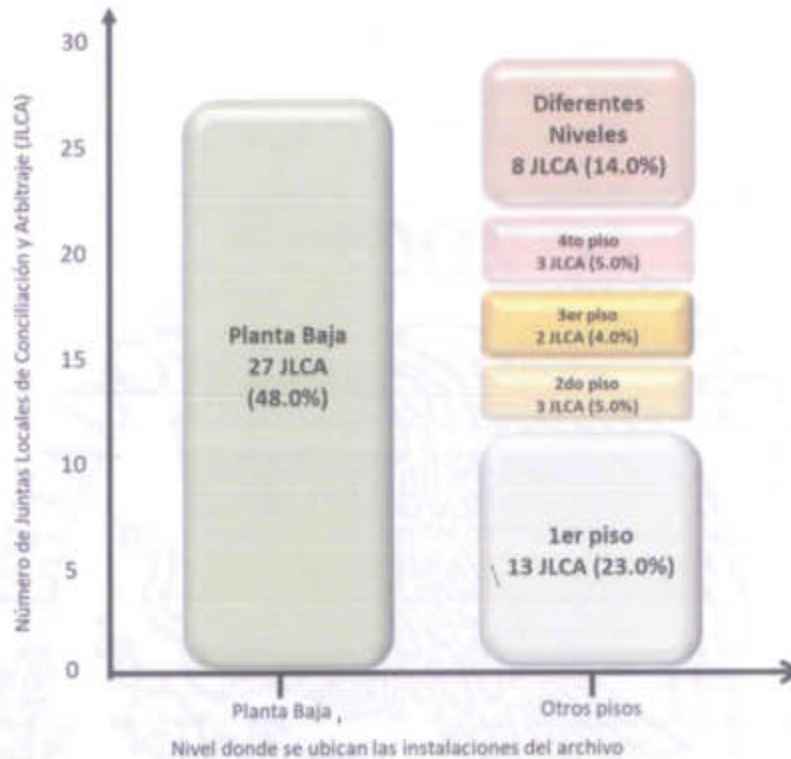
Junta con tres instalaciones	
1	Chetumal, Q. Roo.

Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.

2
a



Gráfico 2.- Ubicación de los archivos en las JLCA



Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.

- En 27 JLCA (48 %), los archivos laborales se ubican en planta baja.

En las restantes 29 JLCA los acervos se localizan en niveles superiores a la planta baja, cuyo acceso —en la mayoría de los casos— es por escalera, lo que dificultará la maniobra de traslado.

- 42 JLCA (75%), disponen de computadoras, impresoras, copiadoras y equipos de escaneo, aun cuando sus recursos tecnológicos son limitados, con ostensible deterioro y obsolescencia.
- 50 JLCA (89%), cuentan con archiveros, estantes, gavetas y mesas de trabajo para la guarda del archivo laboral, sin embargo, en la mayoría de los casos, el equipamiento resulta insuficiente, inadecuado y muestra un alto nivel de deterioro.



Tabla 13.- Condiciones de equipamiento en las JLCA

Equipamiento en las JLCA	Sí cuentan		No cuentan		Total de JLCA	%
	Número de JLCA	%	Número de JLCA	%		
Recursos Tecnológicos	42	75	14	25	56	100%
Mobiliario Archivístico	50	89	6	11	56	100%

Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.

Recursos humanos

- De acuerdo con la información recabada, en los archivos laborales de las 56 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje visitadas, se encuentran asignadas un total de 127 personas, quienes tienen un promedio de antigüedad de 6.9 años.

Tabla 14.- Número de trabajadores y antigüedad laboral en los archivos de las JLCA

No.	Junta Local	Personal asignado	Promedio de antigüedad	No.	Junta Local	Personal asignado	Promedio de antigüedad
1	Gómez Palacio, Dgo.	1	38.0	31	Ciudad Victoria, Tamps.	2	3.5
2	Torredón, Coah.	2	28.5	32	Piedras Negras, Coah.	2	3.0
3	Tecomán, Col.	1	28.0	33	Ciudad Coahuiltepec, Chih.	2	3.0
4	Tijuana, B.C.	1	25.0	34	Tepic, Nay.	4	3.0
5	Colima, Col.	1	23.0	35	Chilpancingo, Gro.	3	2.7
6	Monclova, Coah.	2	20.0	36	Cuahtitlán-Tezcoco, Edo. Mex.	6	2.3
7	Mérida, Yuc.	2	18.5	37	Celaya, Gto.	1	2.0
8	Zacatecas, Zac.	3	18.0	38	Zihuatanejo, Gro.	1	2.0
9	Ensenada, B.C.	1	17.0	39	Culiacán, Sin.	3	2.0
10	Hidalgo Parral, Chih.	1	17.0	40	Morelia, Mich.	3	1.7
11	Pachuca, Hgo.	2	16.5	41	Nuevo Casas Grandes, Chih.	2	1.5
12	Ciudad Obregón, Son.	2	14.5	42	Campeche, Camp.	3	1.3
13	Acapulco 2, Gro.	1	13.0	43	Querétaro, Qro.	5	1.2
14	Coyuca De Catalán, Gro.	2	11.5	44	Tuxtla Gutiérrez, Chis.	2	1.0
15	Guadalajara, Jal.	11	10.4	45	Guanajuato, Gto.	1	1.0
16	Ciudad Juárez, Chih.	2	9.5	46	Iguala, Gro.	2	1.0
17	Villahermosa, Tab.	4	9.0	47	Puebla, Pue.	1	1.0
18	Mexicali, B.C.	1	8.0	48	Chetumal, Q. Roo.	1	1.0
19	Acapulco 1, Gro.	5	7.8	49	Ciudad Acuña, Coah.	2	0.0
20	Sabinas, Coah.	2	6.5	50	Saltillo, Coah.	4	0.0
21	Aguascalientes, Aes.	1	6.0	51	Manzanillo, Col.	0	0.0
22	La Paz, B.C.S.	1	6.0	52	Chihuahua, Chih.	1	0.0
23	Monterrey, N.L.	1	6.0	53	Ciudad Delicias, Chih.	2	0.0
24	Tlaxcala, Tlax.	3	6.0	54	Durango, Dgo.	0	0.0
25	San Luis Potosí, S.L.P.	5	5.6	55	Toluca, Edo. Mex.	3	0.0
26	Irapuato, Gto.	2	4.5	56	León, Gto.	0	0.0
27	Xalapa, Ver.	4	4.5	57	Ciudad de México	N.D.	N.D.
28	Hermosillo, Son.	2	4.0	58	Cuernavaca, Mor.	N.D.	N.D.
29	Tampico, Tamps.	3	3.7				
30	Oaxaca, Oax.	2	3.5				
Total de Personal						127	6.9

*N.D. No disponible.

Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.



- En los archivos laborales de 44 JLCA (83%), prestan sus servicios 79 trabajadores, en una proporción de 2 a 3 elementos en cada una; mientras que solo 9 JLCA tienen asignados 4 o más elementos.

Tabla 15.- Número de trabajadores por JLCA

Núm. de trabajadores en los archivos laborales de las JLCA	Núm. de JLCA	% de JLCA	Número de trabajadores	% de trabajadores
0	3	5.4%	0	0.0%
1	17	30.4%	17	13.4%
2	19	33.9%	38	29.9%
3	8	14.3%	24	18.9%
4	4	7.1%	16	12.6%
5	3	5.4%	15	11.8%
6	1	1.8%	6	4.7%
11	1	1.8%	11	8.7%
Total	56	100.0%	127	100.0%

Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.

- Cabe señalar que el 92% del personal asignado a los archivos laborales es permanente y el 8% temporal. Destaca además que la totalidad del personal adolece de perfil profesional en materia archivística; y solo 19 trabajadores (25%), han participado en cursos de capacitación, lo que hace necesario la creación de un programa de formación y actualización continua en materia archivística.

Gráfico 3.- Régimen de contratación del personal de archivo en las JLCA

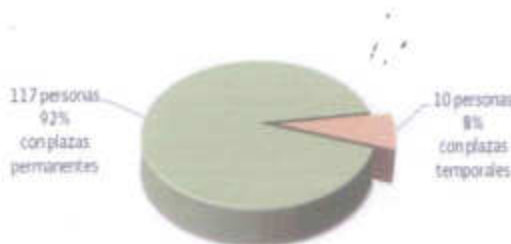


Gráfico 4.- Nivel de capacitación del personal de archivo de las JLCA

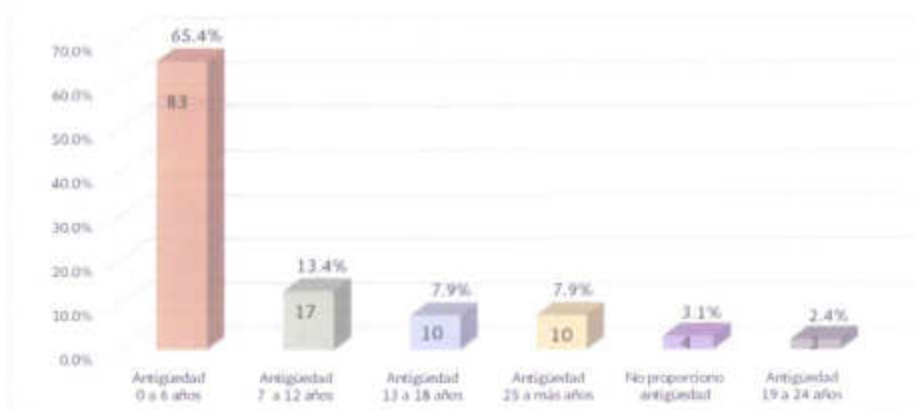


[Handwritten signature]



- No obstante que el promedio de antigüedad del personal asignado a los archivos laborales registrales es de 6.9 años, la mayoría de los titulares de las JLCA manifestaron no tener la capacidad para realizar los trabajos preparatorios de transferencia de los expedientes laborales, al carecer de recursos humanos y capacidad logística suficientes, para llevar a cabo las tareas de depuración, clasificación, integración del inventario archivístico, embalaje y movilización del acervo.

Gráfico 5.- Antigüedad del personal de archivo de las JLCA



Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.

Normatividad

- Sólo 13 JLCA (23%), cuentan con un documento normativo que regule la administración de los archivos laborales, destacando en este rubro las juntas locales de Colima y Coahuila, las cuales cuentan con un manual de procedimientos para la operación de su actividad archivística.

Gráfico 6.- Aplicación de la normatividad archivística de las JLCA



(Handwritten signature and initials)



A pesar de ello, la falta de normatividad interna en materia archivística en las Junta Locales, no ha sido impedimento para que el personal de archivo realice empíricamente sus funciones de resguardo, clasificación y ordenamiento de los expedientes. En este sentido, habría que señalar que la diversidad de criterios y procedimientos para la organización y administración de los acervos laborales, podría complicar la integración del inventario de expedientes laborales de asuntos registrales y proceder a su transferencia.

Disposición presupuestal para los archivos laborales registrales

- Las 56 JLCA (100%), no cuentan con presupuesto específico para la operación de sus archivos laborales registrales, cuyo gasto corriente se deriva del presupuesto general asignado por la hacienda estatal a las Juntas Locales.

Testimonios de los titulares de las JLCA coinciden en señalar que el presupuesto asignado a sus dependencias resulta insuficiente para mejorar las condiciones de operación, equipamiento tecnológico, mobiliario e infraestructura física de sus archivos laborales.

Guarda, preservación, acceso y control de los expedientes laborales de registro

- 45 JLCA (80%), almacenan la documentación laboral en legajos, cajones de escritorio, gavetas de archiveros, estantes, cajas y apilados.
- Sólo 11 JLCA (20%), utilizan un solo criterio de organización y guarda de los expedientes laborales registrales: Tijuana, Ensenada, Piedras Negras, Sabinas, Torreón, Nuevo Casas Grandes, Ciudad Delicias, Hidalgo del Parral, Pachuca, Querétaro y Tampico.



- Autoridades y personal de los archivos laborales de 42 JLCA (75%), manifestaron no conocer documentos normativos para la guarda, preservación y cuidado de los expedientes laborales registrales, aun cuando todos los estados del país cuentan con leyes y reglamentos de la materia, y sobre todo al considerar que el pasado 15 de junio del 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de Archivos, documento que es de observancia general para los tres órdenes de gobierno.

Gráfico 7.- Disponibilidad de normatividad archivística en las JLCA



Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.

- Los espacios que albergan los Archivos laborales acusan una aguda problemática: espacios reducidos e inadecuados, frente a un creciente volumen de expedientes; instalaciones físicas, mobiliario de almacenamiento y equipamiento tecnológico, con un avanzado nivel de deterioro y obsolescencia. En síntesis, factores que no solo amenazan la integridad y preservación de la documentación oficial, sino la salud y la seguridad del personal que ahí labora.

2

Q

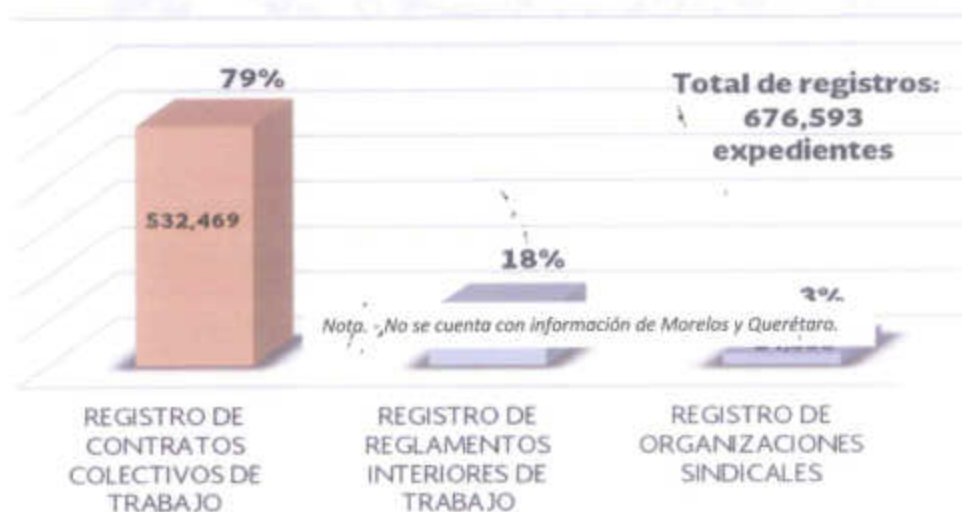


Herramientas digitales aplicadas al trabajo archivístico

- 29 JLCA (52%), no tienen un sistema integral de gestión digital para la organización, búsqueda y localización de los expedientes laborales.
- Las 27 JLCA (48%), que sí disponen de programas digitales para la gestión archivística, utilizan –en el mejor de los casos– aplicaciones desarrolladas por su propio personal, software libre y plataforma Excel, sin protocolos homologados de uso que favorezcan la integración informática de los archivos laborales a escala estatal, regional o nacional.

Indicadores volumétricos de los archivos laborales de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

Con la finalidad de llevar a cabo la planeación de la transferencia de los acervos laborales registrales de asuntos colectivos al OPD que prevé la reforma constitucional en materia de justicia laboral, se diseñaron y aplicaron un conjunto de herramientas de diagnóstico para determinar el número de expedientes existentes en las 58 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del país, logrando establecer los siguientes resultados:



Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.



- A través de este ejercicio se pudo precisar que, de los 676,593 expedientes laborales de asuntos colectivos registrales existentes en las JLCA, el 79.0% de los expedientes corresponden a contratos colectivos de Trabajo; 18.0% a reglamentos interiores de trabajo; y el 3.0% a registro de organizaciones sindicales.

Número de expedientes laborales registrales fondo

Tipo de expediente laboral	Número de expedientes antes del 2000	%	Número de expedientes después del 2000	%	Total	Total
Contratos Colectivos de Trabajo	125,782	24%	406,687	76%	532,469	79%
Reglamentos Interiores de Trabajo	4,230	3%	115,556	97%	119,786	18%
Organizaciones Sindicales	16,618	68%	7,720	32%	24,338	4%
Total	146,630	22%	529,963	78%	676,593	100%

Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.

Distribución Regional de Expedientes Laborales Registrales

Región	Expedientes Laborales por Entidad Federativa	%
Centro	254,732	38%
Occidente	152,482	22%
Noreste	115,307	17%
Sureste	79,081	12%
Noroeste	74,991	11%
Total de expedientes	676,593	100%

Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.



Valores volumétricos del acervo de expedientes laborales registrales de asuntos colectivos.

Núm	Junta Local de Conciliación y Arbitraje	Número de expedientes	%	Número de hojas	Metros lineales	Conversión en cajas	Peso (Kgs.)	Peso (Tns.)	Volumen (M ³)
1	Guadalajara, Jal.	85,694	12.74%	1,128,000	188	627	5,802	5.80	14.5
2	Cuatutlán-Texcoco, Edo. Mex.	80,990	12.04%	3,342,000	557	1,857	17,190	17.19	42.8
3	Ciudad de México, Cdma	80,329	11.94%	3,444,000	574	1,913	17,714	17.71	44.1
4	Monterrey, N.L.	62,252	9.26%	3,336,000	556	1,853	17,159	17.16	42.8
5	Toluca, Edo. Mex.	35,518	5.28%	996,000	166	553	5,123	5.12	12.8
6	Villahermosa, Tab.	21,982	3.27%	522,000	87	290	2,685	2.68	6.7
7	Hermosillo, Son.	20,736	3.08%	492,000	82	273	2,531	2.53	6.3
8	Pachuca, Hgo.	20,175	3.00%	570,000	95	317	2,932	2.93	7.3
9	Tijuana, B.C.	19,382	2.88%	798,000	133	443	4,105	4.10	10.2
10	Morelia, Mich.	19,216	2.86%	768,000	128	427	3,950	3.95	9.8
11	Puebla, Pue.	16,945	2.52%	834,000	139	463	4,290	4.29	10.7
12	San Luis Potosí, S.L.P.	16,555	2.46%	726,000	121	403	3,734	3.73	9.3
13	Primera Junta y Segunda Junta Acapulco, Gro.	14,730	2.19%	354,000	59	197	1,821	1.82	4.5
14	Oaxaca, Oax.	13,981	2.08%	588,000	98	327	3,024	3.02	7.5
15	Chetumal, Q. Roo.	13,361	1.99%	1,218,000	203	677	6,265	6.26	15.6
16	Xalapa, Ver.	12,625	1.88%	1,170,000	195	650	6,018	6.02	15.0
20	Durango, Dgo.	12,286	1.83%	258,000	43	143	1,327	1.33	3.3
17	Culiacán, Sin.	11,135	1.66%	426,000	71	237	2,191	2.19	5.5
18	Tuxtla Gutiérrez, Chi.	10,752	1.60%	312,000	52	173	1,605	1.60	4.0
19	León, Gto.	10,626	1.58%	330,000	55	183	1,697	1.70	4.2
21	Tepic, Nay.	7,187	1.07%	60,000	10	33	309	0.31	0.8
22	Cd. Victoria, Tamps.	6,177	0.92%	54,000	9	30	278	0.28	0.7
23	Aguascalientes, Ags.	6,162	0.92%	1,524,000	254	847	7,839	7.84	19.5
24	La Paz, B.C.S.	6,038	0.90%	336,000	56	187	1,728	1.73	4.3
25	Ciudad Juárez, Chih.	5,932	0.88%	906,000	151	503	4,660	4.66	11.6
26	Zacatecas, Zac.	5,196	0.77%	78,000	13	43	401	0.40	1.0
27	Celaya, Gto.	5,055	0.75%	300,000	50	167	1,543	1.54	3.8
28	Tampico, Tamps.	5,015	0.75%	816,000	136	453	4,197	4.20	10.5
29	Mexicali, B.C.	4,532	0.67%	134,000	19	63	586	0.59	1.5
30	Irapuato, Gto.	4,236	0.63%	180,000	30	100	926	0.93	2.3
31	Gómez Palacios, Dgo.	3,886	0.58%	168,000	28	93	864	0.86	2.2
32	Saltijo, Coah.	3,872	0.58%	162,000	27	90	833	0.83	2.1
33	Merida, Yuc.	3,517	0.52%	678,000	113	377	3,487	3.49	8.7
34	Marzanillo, Col.	3,416	0.51%	168,000	28	93	864	0.86	2.2
35	Guanajuato, Gto.	3,242	0.48%	120,000	20	67	617	0.62	1.5
36	Campeche, Camp.	2,863	0.43%	144,000	24	80	741	0.74	1.8
37	Chilpancingo, Gro.	2,048	0.30%	66,000	11	37	339	0.34	0.8
38	Chihuahua, Chih.	2,014	0.30%	54,000	9	30	278	0.28	0.7
39	Ensenada, B.C.	1,919	0.29%	48,000	8	27	247	0.25	0.6
40	Torreón, Coah.	1,886	0.28%	78,000	13	43	401	0.40	1.0
41	Tlaxcala, Tlax.	1,706	0.25%	132,000	22	73	679	0.68	1.7
42	Ciudad Obregón, Son.	1,664	0.25%	114,000	19	63	586	0.59	1.5
43	Monclova, Coah.	1,398	0.21%	78,000	13	43	401	0.40	1.0
44	Tecmán, Col.	1,286	0.19%	72,000	12	40	370	0.37	0.9
45	Colima, Col.	1,166	0.17%	102,000	17	57	525	0.52	1.3
46	Piedras Negras, Coah.	1,131	0.17%	72,000	12	40	370	0.37	0.9
47	Izuala, Gro.	961	0.14%	54,000	9	30	278	0.28	0.7
48	Zihuatanejo, Gro.	825	0.12%	18,000	3	10	93	0.09	0.2
49	Hidalgo de Parral, Chih.	779	0.12%	36,000	6	20	185	0.19	0.5
50	Sabinas, Coah.	765	0.11%	60,000	10	33	309	0.31	0.8
51	Coyuca de Catalán, Gro.	505	0.08%	12,000	2	7	62	0.06	0.2
52	Nuevo Casas Grandes, Chih.	479	0.07%	6,000	1	3	31	0.03	0.1
53	Ciudad Cuauhtémoc, Chih.	248	0.04%	18,000	3	10	93	0.09	0.2
54	Ciudad Delicias, Chih.	133	0.02%	30,000	5	17	154	0.15	0.4
55	Ciudad Acuña, Chih.	84	0.01%	12,000	2	7	62	0.06	0.2
Totales		676,593	100.00%	28,482,000	4,747	15,823	146,497	146.50	365.0

R



Problemática Detectada

1. El Gobierno de la República no dispone de un Inventario Nacional de Expedientes Laborales, que brinde certeza sobre la dimensión real de los acervos y, sobre todo, el volumen real del pasivo laboral que se atiende en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del país.
 - En 56 de las 58 JLCA, se determinó la existencia de 676,593 expedientes laborales de asuntos colectivos registrales, es decir, sólo los correspondientes al registro de organizaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
 - En las JLCA visitadas se detectaron 13 lotes de expedientes de registro laborales, sin cuantificación ni clasificación, ubicados en bodegas o lugares sin condiciones para adecuada guarda y preservación.

Lotes de expedientes sin cuantificación ni clasificación en la JLCA

Núm	Entidad	Núm	Entidad
1	Aguascalientes, Ags.	8	Cuernavaca, Mor.
2	Tuxtla Gutiérrez, Chis.	9	Chetumal, Q. Roo.
3	Ciudad Juárez, Chih.	10	Culiacán, Sin.
4	Sabinas, Coah.	11	Hermosillo, Son.
5	Torreón, Coah.	12	Ciudad Obregón, Son.
6	Iguala, Gro.	13	Mérida, Yuc.
7	Pachuca, Hgo.		

Fuente: Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral STPS.

2. Aun cuando existe un marco jurídico federal y estatal para la administración de archivos gubernamentales, en las Juntas Locales no se cuenta con una regulación homologada y específica para la administración, control, seguimiento, guarda y protección de los expedientes laborales.



- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje no se encuentran sectorizadas a una instancia específica; en algunas entidades dependen de la Secretaría General de Gobierno, en otros, de la Secretaría del Trabajo de la administración estatal, lo que ha imposibilitado la creación de un esquema de integración y coordinación nacional que contribuya al fortalecimiento y desarrollo de la política laboral del país.
 - En términos generales, las JLCA administran sus archivos laborales en forma empírica –Libros Oficiales de Registro Anual– con criterios de registro y clasificación obsoletos, que degradan los niveles de eficiencia y el control de los acervos, favoreciendo la dilación y discrecionalidad de los procesos laborales.
 - La tecnología y aplicaciones orientadas al registro, búsqueda, seguimiento y control de expedientes laborales son muy escasas y obsoletas, además de no contar con servicios de internet que contribuyan a la integración informática de los procesos registrales a nivel estatal y nacional.
3. **La gran mayoría de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje carecen de personal suficiente y especializado, de instalaciones idóneas y equipamiento funcional para la atención del público usuario.**
- En la observación física de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se pudo advertir aglomeración de usuarios en condiciones de incomodidad, lentitud en los procesos de atención, una gran actividad de gestores (“coyotaje”), espacios reducidos y carencia de mobiliario, equipamiento y señalética.
 - Los archivos laborales carecen de las dimensiones mínimas para la guarda de los acervos laborales. Las instalaciones no cuentan con esquemas y dispositivos de seguridad para garantizar la integridad del acervo, en caso de contingencias.



- Al no disponer de mecanismos de conservación y repositorios adecuados, la documentación laboral presenta un alto nivel de deterioro físico, provocada por la antigüedad o uso intensivo del papel, resequedad, contaminación por polvo, humedad y moho, entre otros factores.
- Las JLCA no cuentan con personal suficiente en sus archivos laborales y el personal existente carece del perfil profesional y capacitación continua. La totalidad de los trabajadores son comisionados de otras áreas, y en algunos casos, desempeñan la función archivística como complemento a su responsabilidad sustantiva.
- EL personal que trabaja en los archivos de las 56 JLCA suma 127 personas. 35 juntas, tienen entre 1 o 2 personas que se encargan del registro, la clasificación, preparación, resguardo y conservación de los documentos que conforman cada expediente, así como de la búsqueda, seguimiento y actualización del estado de cada expediente.
- El 75% del personal no ha recibido capacitación. El 57% de las juntas refirieron no contar con normativa en materia archivística, por lo que los conocimientos técnicos o bien las prácticas no han sido realizadas conforme a una normativa correcta. El 77% de las juntas manifestaron no contar con manual de procedimientos, además, el 75% de las juntas indicaron no contar con guía o normatividad para la preservación y cuidado de la documentación. Es de destacar, la falta de conocimiento de los instrumentos jurídicos, organizacionales y administrativos pese a que la mayor parte del personal lleva mínimo 6 años ininterrumpidos laborando en las juntas.
- Es importante destacar, que el 52% de las juntas tienen sus archivos en un piso distinto a la planta baja, lo cual se consideraría podría influir en la cantidad de recursos humanos, el tiempo y la infraestructura para la movilización de dichos archivos.



4. Las JLCA representan el primer punto de vinculación entre las instituciones del sector laboral y los demandantes de servicios de conciliación y arbitraje en los estados de la República. No obstante, los mandos directivos y el personal de apoyo desconocen el pulso de la reforma constitucional en materia laboral, y en términos generales, los retos y logros de la política laboral del régimen.

- Durante las visitas-diagnóstico fue evidente el contexto de desinformación del personal de las JLCA, respecto a la reforma laboral; algunas expresiones de reticencia a la colaboración con el personal federal y, sobre todo, el temor de los trabajadores a la desaparición de su fuente de trabajo, como consecuencia de la reforma.

Propuesta operativa

Acuerdo Nacional para el Rescate y Modernización del Acervo Nacional de Expedientes Laborales

Frente a la problemática descrita, se requiere de un Acuerdo Nacional que hermane la voluntad, facultades, recursos y trabajo coordinado de los diversos actores públicos vinculados, para el rescate de las JLCA, y de manera específica, del acervo laboral del país.

Un Acuerdo Nacional que convoque la participación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social STPS, como entidad rectora de la política laboral del país.

Resulta imprescindible contar con la participación de los Gobernadores de México, que sumen su participación y consenso en el seno de la Conferencia Nacional de Gobernadores (CONAGO), y desde luego, el concurso especializado y fortalecido del Archivo General de la Nación (AGN) y del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI).



La acción coordinada y colegiada de estas instituciones de la República, tendrá la fuerza para dignificar y modernizar la capacidad resolutoria de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, a la luz de la reforma constitucional en materia de justicia laboral, y desde luego, de la renovada Ley General de Archivos.

VIII. Seguimiento y Control de las Acciones de la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral

Con el propósito de medir y valorar objetivamente el desempeño de la Unidad de Enlace de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la STPS, se elaboró un **Sistema de Indicadores de Control y Seguimiento**, para evaluar el nivel de cumplimiento de las metas y objetivos de la unidad administrativa, cuyo avance en el período enero-junio de 2018, se reporta en el (anexo 15).

En forma adicional, y en cumplimiento del Acuerdo 02/02/18 (COCODI), emitido por el Comité de Control y Desempeño Institucional de la STPS, durante la Segunda Sesión Ordinaria 2018, el titular de la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral, presentó a los integrantes de ese órgano colegiado los resultados de las acciones que la unidad administrativa realizó desde su creación hasta el 30 de junio de 2018.

En este acto de rendición de cuentas, desarrollado en el seno de la Tercera Sesión Ordinaria del COCODI, celebrada el 23 de agosto de 2018, se destacaron las siguientes acciones:

- Se concluyeron 9 de las 13 acciones de implementación programadas.

N.º	Proyecto/Actividad	Descripción	% Avance
1	Cuadro Maestro de Presupuesto/Memoria de Cálculo de Personal	Cálculo de plazas, categorías y perfiles necesarios para el funcionamiento del OPO.	100%
2	Manual de Organización del OPO	Descripción de funciones y vinculación orgánica de las instancias que integrarán al OPO.	
3	Perfiles de Puesto	Perfiles de puesto del OPO para ser presentados en la SHCP y SPF para su autorización.	
4	Manual de Mapa de Procesos	Descripción de los procesos sustantivos del OPO.	
5	Manual de Evaluación de Gestión	Indicadores para la evaluación de los servicios de conciliación y registro de OPO.	
6	Escalero Orgánico Interno	Normas jurídico-administrativas de observancia obligatoria para áreas que integrarán el OPO.	
7	Lineamientos del Sistema Profesional de Carrera	Lineamientos para el ingreso, selección y permanencia del personal del OPO.	
8	Lineamientos Transferencia de Expedientes Laborales	Diseño de reglas para la transferencia de los expedientes laborales de la JCA a la OPO.	
9	Diagnóstico para transferencia de archivos laborales de JCA-OPO	Visitas a los archivos de la JCA de las 32 entidades de la República Mexicana.	

R
9



- 4 Actividades relativas al proceso de capacitación de conciliadores se encuentran con avance global del 75.0%, con un pronóstico de conclusión total, a más tardar el 30 de noviembre de este año.

N.º	Proyecto/Actividad	Descripción	% Avance
1	Instrumento para la Evaluación y Selección de Conciliadores	Perfil de competencias profesionales.	70%
2	Procedimiento para la Selección de Conciliadores	Elaboración de Lineamientos del Procedimiento de Selección.	80%
3	Programa de capacitación	Programas Generales e específicos.	80%
4	Sistema de Gestión para la Conciliación y Registro Laborales	Elaborado por la Dirección General de Tecnología de la Información STPS.	70%

- 3 actividades más, relativas a proporcionar asesoría técnica sobre la reforma constitucional a las entidades federativas del país, al Poder Judicial Federal, Tribunales Superiores de Justicia de los estados de la República, así como a los organismos del sector laboral, son de carácter permanente.

N.º	Proyecto/Actividad	Descripción	% Avance
1	Asesoría Técnica a Entidades Federativas	Asesoría para el desarrollo organizacional para la implementación de los Centros de Conciliación Estatal.	Actividad Permanente
2	Asesoría al Poder Judicial Federal y Poderes Judiciales Locales	Asesoría normativa y de desarrollo organizacional para la implementación de los Tribunales Laborales.	
3	Coordinación con la IFQA, PROFODET y Empresas Estatales.	Coordinación para la transición al nuevo Sistema de Justicia Laboral, estableciendo los mecanismos con cada institución.	

Por acuerdo del COCODI de la STPS, la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral, deberá presentar un Informe Programático Trimestral que puntualice el avance de las 6 líneas de acción y de las 16 acciones para la implementación del OPD que definen su quehacer institucional.

IX. Resultados y beneficios alcanzados

Se debe considerar –primeramente– que la Legislación Secundaria que mandata la Reforma Constitucional promulgada el 24 de febrero de 2017, se encuentra en trámite legislativo en la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado de la República, en su carácter de Cámara de Origen.

Por tanto, corresponderá a la Sexagésima Cuarta Legislatura del Congreso de la Unión analizar, construir y, en su caso aprobar, una iniciativa de ley que garantice el cumplimiento pleno del referido Decreto, cuyo espíritu promueve la instauración de un innovador modelo en materia de justicia laboral, con los siguientes resultados esperados:

2

3



Resultados Esperados

1. Impartición de la justicia laboral por órganos del Poder Judicial Federal o por los poderes judiciales locales, según corresponda.

Impactos Identificados:

- Reducir la duración de los procedimientos laborales, suprimiendo todo espacio susceptible de prohiar inercias, vicios y prácticas que tiendan a dilatar su duración y promover incertidumbre jurídica entre las partes.
 - Crear instituciones de Estado encargadas de impartir la justicia laboral, de manera pronta y expedita, tal como señala la Constitución Federal.
 - Consolidar la autonomía y eficacia de las instituciones en la impartición de justicia laboral.
 - Transición de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje a Centros Estatales de Conciliación, así como la transición de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a un OPD.
2. Replantear la función conciliatoria, de manera que constituya una instancia pre-judicial a la cual los trabajadores y patrones deberán acudir.

Impactos Identificados:

- En los ámbitos federal y local, la función conciliatoria estará a cargo de organismos públicos descentralizados especializados, dotados de personalidad jurídica y patrimonio propios, además de contar con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.



- El proceso conciliatorio constará de una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora programadas en forma expedita, en tanto que las subsecuentes audiencias de conciliación, sólo se realizarán con el acuerdo de las partes.
 - El número de asuntos conciliados deberá reducir sustancialmente la carga de trabajo de los juzgados laborales, ya sea federal o local, según corresponda.
3. **Fortalecer el ejercicio de las libertades de negociación colectiva y de sindicación.**

Impactos Identificados:

- Instituir el voto personal, libre y secreto de los trabajadores para la elección de sus dirigentes, la resolución de los conflictos entre sindicatos y la solicitud de la celebración de un contrato colectivo de trabajo.
- Garantizar el efectivo acceso al derecho de negociación colectiva.

X. Informe final del Titular de la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral

Las páginas del Libro Blanco "Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral", consignan la dedicación, responsabilidad y anhelos de un gran número de servidores públicos que desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se esforzaron para ofrecer a México los resultados de una política laboral comprometida con el bienestar de las y los trabajadores, con el desarrollo de las empresas y el fortalecimiento del aparato productivo nacional, pero sobre todo, para construir un nuevo modelo de administración y procuración de justicia laboral, a la altura de los desafíos de nuestro tiempo.

2

h)



Desde el inicio de esta administración se estableció el compromiso de hacer de la política laboral una prioridad del Estado Mexicano.

Desde entonces, el Gobierno de la República —a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social— forjó una alianza con la clase trabajadora y el sector privado; con los Poderes Legislativo y Judicial, así como con los gobiernos de los estados de la Federación, para revertir el inmovilismo y las distorsiones burocráticas gestadas en el sector laboral del país, a lo largo de más ocho décadas.

Con la fuerza de las instituciones del Estado Mexicano, se impulsaron dos importantes transformaciones del marco jurídico laboral: el 30 de noviembre de 2012, la reforma a la Ley Federal del Trabajo; así como la Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral, promulgada el 24 de febrero de 2017, cuya profundidad y trascendencia histórica, han logrado construir sólidos cimientos legales que han dado estabilidad y rumbo a la nueva política laboral del México del siglo XXI.

Como parte de esta transformación, actualmente se encuentra en proceso parlamentario en el Congreso de la Unión, la legislación secundaria de la Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral, que dará curso a la creación de renovadas instituciones, cuya encomienda será implementar un nuevo paradigma laboral, donde la rápida y eficiente conciliación de los diferendos entre los factores de la producción, sea la base de la paz laboral y la gobernabilidad del país, además de instaurar un sistema único de registro nacional de sindicatos y negociaciones colectivas.

Un nuevo modelo donde la impartición y administración de la justicia laboral se encuentre tutelada por tribunales autónomos y especializados, cuyas resoluciones honren los principios de expedites, imparcialidad, objetividad y transparencia que durante muchos años ha exigido la sociedad mexicana.



La transformación de la legislación laboral constituye un avance trascendental en el proceso de fortalecimiento del Estado de Derecho y de la Justicia cotidiana en México. Sin embargo, aguarda aún a las instituciones públicas y a la sociedad, llevar a efectos prácticos y exitosos el espíritu de la Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral.

- A. Queda aún pendiente trabajar en el proceso de implementación de las nuevas entidades públicas y llevar a buen puerto el proceso de transición de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, emblemática institución de la historia laboral de la Nación; así como de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en las 32 entidades del país, además de la atención del pasivo acumulado en el sector, cuya magnitud y complejidad representan un enorme reto que remontar.
- B. Será prioritario proceder al rescate integral del acervo nacional de expedientes laborales, al considerar su importancia estratégica, los riesgos y amenazas detectadas, así como su significado en la modernización y dignificación en el nuevo proceso de administración e impartición de justicia laboral.
- C. Con el objetivo de garantizar el cabal cumplimiento de las metas y objetivos del nuevo OPD, será fundamental aplicar sólidos lineamientos para el ingreso, promoción y permanencia de los recursos humanos que prestarán sus servicios en las nuevas dependencias del sector laboral, y de conformidad al apartado del Artículo 123 que regule la relación laboral del OPD con sus trabajadores, valorar la implementación del servicio civil de carrera.
- D. El proceso de implementación de la nueva instancia deberá mantener una estrecha vinculación de colaboración y coordinación con el Poder Judicial de la Federación y los Tribunales de Justicia de los estados del país, con la finalidad de fortalecer la continuidad procesal, evitar la acumulación del pasivo laboral y mantener políticas homogéneas de formación de recursos humanos.



- E. Con el propósito de cumplir cada una de las etapas del proceso de implementación del OPD, será necesario el diseño y aplicación de un sistema de indicadores programáticos en cada una de sus áreas sustantivas, de conformidad a los términos que establezca la legislación secundaria de la Reforma Constitucional.
- F. Asimismo, será conveniente la construcción de una política de comunicación social institucional que dé a conocer a la opinión pública los siguientes temas:
- La función y significado del nuevo modelo de administración e impartición de justicia laboral.
 - La creación de las nuevas instituciones del sector laboral, derivadas de la Reforma Constitucional.
 - Las facultades, objetivos y servicios que brindarán a la sociedad, cada una de las instituciones que serán creadas: el Organismo Público Descentralizado de Conciliación y Registro Laborales; los Centros Estatales de Conciliación; y los Tribunales Laborales.

Las medidas aquí reseñadas forman parte de la estrategia de implementación de la Reforma Constitucional, cuyos componentes han sido expuestos con todo detalle en el presente Libro Blanco, donde se hace patente el compromiso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con la transparencia y la rendición de cuentas que merece el Pueblo de México.



Anexos

Iniciativa de reformas secundarias en materia de Justicia Laboral

A. "Iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide la Ley del Instituto Federal de Conciliación y Registro Laborales; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; de la Ley del Seguro Social y de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en materia de Justicia Laboral".

- http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2017/12/asun_3640918_20171207_1512668255.pdf

B. Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

- http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/04/asun_3705717_20180425_1525386447.pdf

C. Iniciativa que expide la Ley del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley Federal de Entidades Paraestatales; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores; de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en materia de justicia laboral.

- http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/02/asun_3668591_20180222_1520371887.pdf

D. Iniciativa que reforma la Ley de Amparo y se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

R



- http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2017/12/asun_3651356_20171214_1513271813.pdf

Entregables

- Anexo 1. Análisis Comparativo de los Proyectos de Iniciativa para la Legislación Secundaria de la Reforma Constitucional en Materia de Justicia Laboral.
- Anexo 2. Cuadro Maestro de Planeación de Recursos Humanos del OPD.
- Anexo 3. Manual Administrativo.
- Anexo 4. Estatuto Orgánico del OPD.
- Anexo 5. Descripción y Perfil de Puestos del OPD.
- Anexo 6. Manual de Mapeo de Procesos y Procedimientos.
- Anexo 7. Manual de Evaluación de la Gestión.
- Anexo 8. Desarrollo de aplicativos para el Sistema de Justicia Laboral.
- Anexo 9. Bases para la Organización, Funcionamiento y Desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera del OPD.
- Anexo 10. Perfil Competencias Profesionales de los Conciliadores del OPD.
- Anexo 11. Lineamientos para la Selección de Conciliadores del OPD.
- Anexo 12. Programas de Capacitación para el Personal del OPD.
- Anexo 13. Lineamientos para la transferencia y recepción de expedientes generados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y la Dirección General de Registro de Asociaciones, al Organismo Público Descentralizado Federal a que se



refiere el artículo 123, Apartado A, fracción XX, párrafo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Anexo 14. Diagnóstico Situación de los Archivos de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- Anexo 15. Seguimiento y Control de las Acciones de la Unidad de Enlace de la Reforma del Sistema de Justicia Laboral.

Índice de tablas

Tabla 1.- Principios rectores del nuevo Modelo de Justicia Laboral	10
Tabla 2.- Reuniones de coordinación con los gobiernos de los estados	24
Tabla 3.- Reuniones de sensibilización y consenso para la Reforma Constitucional en materia de Justicia Laboral.....	25
Tabla 4.- Glosario.....	26
Tabla 5.- Tablero de Control de las Acciones para la implementación del OPD...26	
Tabla 6.- Ejercicios Fiscales 2017-2018, por Capítulo de Gasto	30
Tabla 7.- Plantilla de Personal de la Unidad de Enlace para la Reforma del Sistema de Justicia Laboral.....	31
Tabla 8.- Entregables	32
Tabla 9.- Cuadro Maestro de Planeación de Recursos Humanos del OPD	33
Tabla 10.- Calendario de Visitas a las JLCA del país	56
Tabla 11.- Problemática para realizar maniobras de transferencia de archivos laborales en las JLCA.....	58
Tabla 12.- Tipo de instalaciones de las JLCA en México.....	58
Tabla 13.- Condiciones de equipamiento en las JLCA.....	60
Tabla 14.- Número de trabajadores y antigüedad laboral en los archivos de las JLCA.....	60
Tabla 15.- Número de trabajadores por JLCA	61

Índice de gráficos

Gráfico 1.- Condiciones de accesibilidad a las JLCA del país.....	57
Gráfico 2.- Ubicación de los archivos en las JLCA.....	59

2



Gráfico 3.- Régimen de contratación del personal de archivo en las JLCA.....61
Gráfico 4.- Nivel de capacitación del personal de archivo de las JLCA.....61
Gráfico 5.- Antigüedad del personal de archivo de las JLCA62
Gráfico 6.- Aplicación de la normatividad archivística de las JLCA.....62
Gráfico 7.- Disponibilidad de normatividad archivística en las JLCA.....64

Índice de ilustraciones

Ilustración 1.- Línea de Tiempo del Proceso de Implementación del OPD34
Ilustración 2.- Cuestionario de Exploración y Análisis.....52
Ilustración 3.- Ficha Técnica de Información.....53
Ilustración 4.- Minuta de Observaciones y Compromisos55

Handwritten marks: a checkmark and a signature.