

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Informe de la Evaluación en materia de Diseño del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”

Dirección General de Programación y Presupuesto

Octubre de 2022



CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	3
INTRODUCCIÓN	5
I. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO	6
II. PROBLEMA O NECESIDAD PÚBLICA	8
a. Verificación del Diagnóstico	8
b. Identificación del problema	9
c. Análisis del problema	10
III. DISEÑO DE LA PROPUESTA DE ATENCIÓN	13
a. Objetivos	13
b. Bienes y Servicios	14
c. Poblaciones	15
d. Experiencias de atención	16
e. Selección de alternativas	17
IV. DISEÑO OPERATIVO	18
a. Cobertura	18
b. Criterios de elegibilidad	19
c. Mecanismos de solicitud y entrega de bienes y/o servicios	21
d. Padrón	24
e. Transparencia y rendición de cuentas	25
f. Presupuesto	28
V. CONSISTENCIA PROGRAMÁTICA Y NORMATIVA	29
VI. CONTRIBUCIÓN A OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN NACIONAL	31
VII. COMPLEMENTARIEDADES, SIMILITUDES Y DUPLICIDADES	33
VIII. INSTRUMENTO DE SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO	34
IX. VALORACIÓN FINAL DEL DISEÑO DEL PP	39
a. Valoración cuantitativa global	39
b. Valoración cualitativa del Pp	41
X. ANÁLISIS FODA	43
XI. CONCLUSIONES GENERALES	47
ANEXOS	49

RESUMEN EJECUTIVO

En el marco de lo dispuesto en el *Programa Anual de Evaluación de los Programas Presupuestarios y Políticas Públicas de la Administración Pública Federal para el Ejercicio Fiscal 2021*, este documento presenta el **Informe de Evaluación en Materia de Diseño del Programa Presupuestario E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”**.

El objetivo general del documento es evaluar el diseño del Programa presupuestario, partiendo del análisis del tipo de intervención seleccionado para el logro de sus objetivos y la valoración de sus elementos conceptuales y operativos, a efecto de identificar áreas de oportunidad y potenciar la mejora continua de éste. Los objetivos específicos consisten en analizar el problema o necesidad pública que justifica la creación o cambio sustancial del Programa presupuestario; analizar la pertinencia de su diseño respecto al problema o necesidad pública que busca atender; analizar la consistencia entre su diseño y la normatividad vigente aplicable; analizar su contribución al cumplimiento de los objetivos de la planeación nacional y estratégicos; identificar posibles complementariedades o similitudes, así como riesgo de duplicidades con otros Programas presupuestarios de la Administración Pública Federal y finalmente analizar la consistencia del Instrumento de Seguimiento del Desempeño respecto a su diseño.

En 2020, se incluyó como parte de la estructura programática de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el Programa presupuestario de nueva creación E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para garantizar la democracia y representatividad sindical; realizar los registros de todas las asociaciones sindicales del país y procurar la conciliación en conflictos de competencia federal.

Este documento presenta los resultados de la evaluación en materia de diseño 2021, primera en su tipo que se realiza al programa, destacando los siguientes hallazgos:

El diseño del Programa presupuestario es adecuado y así también existe una apropiada consistencia con la normatividad aplicable. El programa cuenta con una clara alineación entre su diseño y la planeación nacional y sectorial. El diseño del Programa se basa en un diagnóstico sustentado en evidencia empírica que, al identificar claramente sus causas y posibles efectos justifica el tipo de intervención propuesto para su atención. Los procedimientos establecidos para solicitar y entregar los servicios objeto del programa se encuentran debidamente estandarizados, sistematizados, apegados a sus documentos normativos y difundidos públicamente, lo cual refleja certidumbre y transparencia en la operación del programa y se considera una de las fortalezas principales del mismo.

El Programa presupuestario identifica y cuantifica adecuadamente los gastos en los que incurre para generar los servicios que ofrece y los desglosa conforme a los diferentes conceptos de gasto que establece la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; lo cual permite su rendición de cuentas respecto al ejercicio presupuestal. No se identificaron similitudes ni complementariedades con otros programas presupuestarios de la Administración Pública Federal; pero si se identificaron diversas duplicidades con otros programas presupuestarios del Ramo 14, entre los que se encuentran el E001 Impartición de Justicia Laboral; E002 Procuración de Justicia Laboral; E008 Conciliación entre Empleadores y Sindicatos; y el E011 Registro de Agrupaciones Sindicales; la duplicidad principal estriba en la población potencial, objetivo y atendida que son las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales; así como en los servicios que entregan dichos programas correspondientes a audiencias de conciliación exitosas celebradas; solicitudes de registro y actualización de las Asociaciones Sindicales atendidas; y, solicitudes de registro y actualización de Contratos Colectivos de Trabajo.

Al respecto, es importante señalar que dicha duplicidad es de carácter transitorio, toda vez que la operación de los programas señalados disminuirá paulatinamente en función del incremento gradual de la implementación de la operación del Centro Federal en las 32 Entidades Federativas, conforme a las tres etapas que contempla el Plan de Implementación señalado en el diagnóstico, en el que durante los ejercicios 2020 al 2022 entrarán en operación las oficinas correspondientes a un tercio de la totalidad de las sedes, para con ello finalizar las actividades relacionadas en los otros programas del Ramo 14.

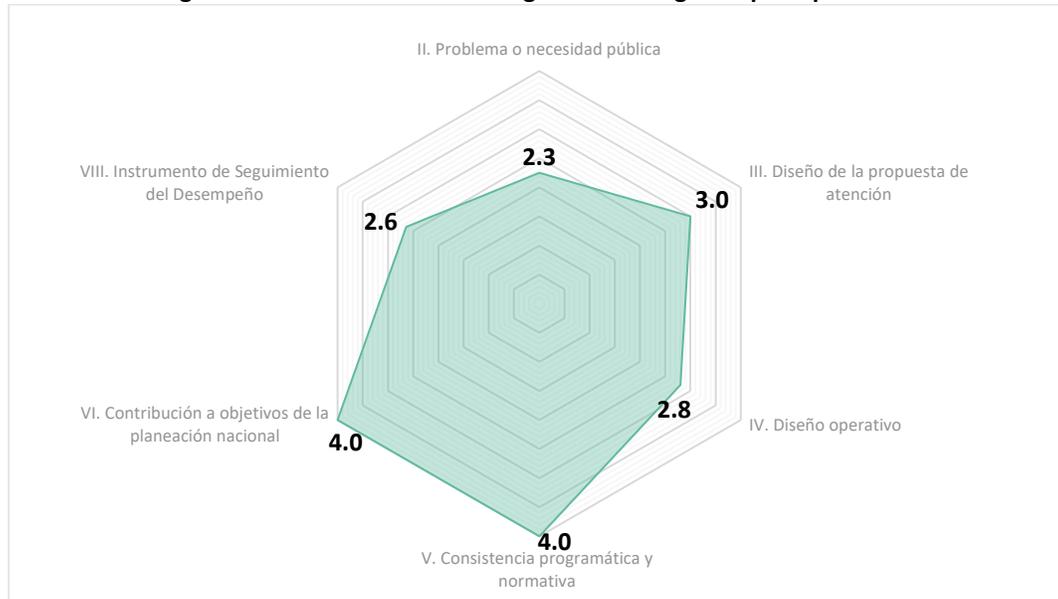
Entre las principales recomendaciones se encuentran las siguientes:

Abordar la problemática desde la necesidad de dotar a la población de una instancia previa a la contienda judicial, con la finalidad de eficientar la resolución de conflictos laborales en el ámbito federal; actualizar el Diagnóstico presentando un análisis diferenciado de los efectos de la problemática por género y población indígena o afrodescendientes; considerar una

variable proxy para la cuantificación de la población objetivo, como puede ser la cantidad de asuntos que tendrá que atender en un periodo determinado.

Finalmente, como puede observarse en la Figura 1, respecto de la valoración máxima de 4 puntos por cada sección, dos de las seis secciones presentan una valoración de 4 puntos: Consistencia programática y normativa y Contribución a objetivos de la planeación nacional. Las cuatro secciones restantes (Problema o necesidad pública; Diseño de la propuesta de atención, Diseño operativo e Instrumento de seguimiento del desempeño) muestran una valoración de entre 2.3 y 3 puntos. La **valoración cuantitativa global es de 2.82**. Es decir, si se ocupa una escala de 0 a 10, el Programa presupuestario obtuvo 70.55 de 100 puntos posibles, lo que arroja una calificación cuantitativa global de 7.06.

Figura 1. Valoración cuantitativa global del Programa presupuestario



Fuente: Elaboración propia con base en la sección IX del Informe de Evaluación

INTRODUCCIÓN

En el marco de lo dispuesto en los Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal, en el Programa Anual de Evaluación de los Programas Presupuestarios y Políticas Públicas de la Administración Pública Federal para el Ejercicio Fiscal 2021 (PAE 2021) y en específico con lo que se establece en las Disposiciones para que las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal Evalúen por sí mismas los Programas presupuestarios bajo el ámbito de coordinación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, este documento presenta el **Informe de Evaluación en Materia de Diseño del Programa Presupuestario E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”**, (Pp), la cual fue realizada conforme a los Términos de Referencia (TdR) propuestos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y aprobados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

El objetivo general del documento es evaluar el diseño del Pp, partiendo del análisis del tipo de intervención seleccionado para el logro de sus objetivos y la valoración de sus elementos conceptuales y operativos, a efecto de identificar áreas de oportunidad y potenciar la mejora continua de éste. Los objetivos específicos consisten en analizar el problema o necesidad pública que justifica la creación o cambio sustancial del Pp; la pertinencia de su diseño respecto al problema o necesidad pública que busca atender; la consistencia entre su diseño y la normatividad vigente aplicable; su contribución al cumplimiento de los objetivos de la planeación nacional y estratégicos; identificar posibles complementariedades o similitudes, así como riesgo de duplicidades con otros Pp de la Administración Pública Federal (APF) y finalmente verificar la consistencia del Instrumento de Seguimiento del Desempeño respecto a su diseño.

La evaluación en materia de diseño se integra por 11 secciones principales, 29 preguntas estratégicas para el logro de sus objetivos general y específicos conforme lo siguiente: características generales del Pp; problema o necesidad pública; diseño de la propuesta de atención; diseño operativo; consistencia programática y normativa; contribución a objetivos de la planeación nacional; complementariedades, similitudes y duplicidades; Instrumento de Seguimiento del Desempeño; valoración final del diseño del Pp; Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) y conclusiones generales.

El Método utilizado para la evaluación consistió principalmente en análisis de gabinete con base en la información y fuentes primarias proporcionadas por la Unidad responsable del Pp, así como información y estadísticas públicas oficiales y demás datos que la instancia evaluadora consideró necesarios para desarrollar y justificar el análisis.

Como resultado del trabajo realizado, se puede mencionar que: a) el diseño del Programa presupuestario es adecuado y así también existe una apropiada consistencia con la normatividad aplicable; b) el Programa cuenta con una clara alineación entre su diseño y la planeación nacional y sectorial; c) el diseño del Programa se basa en un Diagnóstico sustentado en evidencia empírica que, al identificar claramente sus causas y posibles efectos justifica el tipo de intervención propuesto para su atención; d) los procedimientos establecidos para solicitar y entregar los servicios objeto del programa se encuentran debidamente estandarizados, sistematizados, apegados a sus documentos normativos y difundidos públicamente, lo cual refleja certidumbre y transparencia en la operación del programa y se considera una de las fortalezas principales del mismo.

Entre las principales recomendaciones se encuentran las siguientes: Abordar la problemática desde la necesidad de dotar a la población de una instancia previa a la contienda judicial, con la finalidad de eficientar la resolución de conflictos laborales en el ámbito federal; actualizar el Diagnóstico presentando un análisis diferenciado de los efectos de la problemática por género y población indígena o afrodescendientes; considerar una variable proxy para la cuantificación de la población objetivo, como puede ser la cantidad de asuntos que tendrá que atender en un periodo determinado.

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

El 24 de febrero del año 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el cual se reformaron los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que marcó un cambio sustancial en la forma de impartir justicia laboral y en la de garantizar el cumplimiento de los derechos colectivos de los trabajadores.

Dentro del ámbito procesal, la modificación más importante recayó en la impartición de justicia ya que pasó del Poder Ejecutivo (a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje) al Poder Judicial (con la creación de Tribunales laborales). Asimismo, la fracción XX del apartado A del artículo 123 que contempla esa transición, establece a la conciliación como una instancia prejudicial obligatoria y la creación de un Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal encargado de los procesos de conciliación y de facilitar el ejercicio pleno de los derechos colectivos.

En este sentido, se creó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como organismo público sectorizado al Ramo 14 Trabajo y Previsión Social a través de la Unidad Responsable (UR) con clave programática "PBE", la cual a través de la ejecución del Pp E012 "Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales," tiene como finalidad: i) garantizar la democracia y representatividad sindical; ii) realizar los registros de todas las asociaciones sindicales del país y; iii) procurar la conciliación en conflictos de competencia federal.

La problemática identificada por el Pp radica en que las personas los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana no resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita.

El objetivo del Pp se vincula con el objetivo 3 "Economía" del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y respecto a la aportación con el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, el Pp E012 se vincula con el objetivo prioritario 2: Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral.

El objetivo del Pp es que las personas trabajadoras y empleadoras resuelvan sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos del orden federal. Éste se pretende alcanzar a través de las siguientes acciones:

1. Procuración de una conciliación eficiente en materia individual y colectiva, que dará como resultado que los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana acuerden sobre sus intereses.
2. Acuerdos entre los intereses de los trabajadores y los empleadores.
3. Procedimientos democráticos de consultas sindicales.

La población potencial que atenderá el programa son las personas trabajadoras y empleadoras de la República Mexicana que presenten conflictos laborales del orden federal. Cabe señalar que, para el ámbito de la conciliación prejudicial individual, el Centro Federal sólo atenderá a las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas económicas federales mientras que, en materia colectiva, el Centro llevará a cabo las funciones de conciliación y de vigilancia de los procesos democráticos y de registro de todas las asociaciones sindicales del país. Mientras que la población objetivo la constituyen las personas que serán atendidas en la etapa t de la implementación de la reforma laboral (ejercicio en curso).

El Pp cuenta con el presupuesto aprobado, conforme a la siguiente tabla:

EJERCICIO FISCAL	PRESUPUESTO APROBADO
2020	197,173,724
2021	337,475,106
2022	587,055,526

A fin de contextualizar las etapas que conforman el Plan de Implementación de la reforma laboral que se está llevando a cabo en nuestro país, se menciona que la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dividió al país en tres etapas, en donde los Estados pertenecientes a cada una de ellas se determinaron en función del grado de conflictividad laboral que presentan (ingresos), por considerar este mecanismo como el más viable, al implicar la instrumentación progresiva hasta completar todo el territorio nacional.

Ese mecanismo permitió detectar el avance de cumplimiento de los objetivos establecidos para la reforma laboral, además de la demanda social en materia de acceso a la impartición de justicia, así como analizar los factores que incidan en el desarrollo de las etapas de implementación.

Así, la primera etapa consistió en implementar en diez entidades federativas el nuevo sistema de justicia laboral comprendió entidades federativas con menores ingresos (conflictividad laboral). Los estados con los elementos cuantitativos son: Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, San Luís Potosí, Tabasco, Tlaxcala y Zacatecas, la cual se desarrolló durante el año de 2020.

En la segunda etapa, el nuevo sistema se implementó en otras 11 entidades federativas en el orden de ingresos. Esos estados son: Aguascalientes, Baja California, Colima, Guerrero, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Quintana Roo, Sinaloa y Yucatán. Misma que tuvo lugar para su implementación durante el ejercicio de 2021.

Finalmente, para la tercera etapa se tienen las siguientes entidades federativas con mayores ingresos de asuntos. Se trata de los estados de: Baja California Sur, Ciudad de México, Chihuahua, Coahuila, Jalisco, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Sonora, Tamaulipas y Veracruz, la cual se desarrollará durante el ejercicio de 2022.

La implementación del nuevo sistema de justicia laboral no es un proceso a corto plazo, se requiere flexibilización en su instrumentación ya que resulta indispensable analizar la adaptación del nuevo modelo de organización judicial en la materia y su impacto en la demanda social en materia de acceso a la impartición de justicia laboral. Lo anterior, se podrá realizar a través del examen de los factores que incidan negativa o positivamente en el desarrollo de cada una de las etapas que considera la implementación.

Por lo anterior, el valor de la primera y segunda etapa de implementación (mismas que se desarrollaron conforme a los plazos establecidos en los ordenamientos jurídicos que dieron pauta para la consumación), no consiste únicamente en la ponderación de los resultados a corto plazo, sino en la capacidad de asumirla como el primer escenario a partir del cual se inicia con la construcción del nuevo sistema de justicia laboral en México.

En este sentido, los resultados y experiencias adquiridas en la implementación que arrojen cada una de las tres etapas, deben de ser consideradas para realizar una construcción efectiva del nuevo sistema de justicia laboral que se consolide a través de la legitimación social, garantizándose con ello, el acceso a la impartición de justicia en materia laboral para la sociedad en general.

II. Problema o necesidad pública

a. Verificación del Diagnóstico

1. Con fundamento en el numeral Vigésimo primero de los Lineamientos de Evaluación, todos los Pp nuevos o con cambios sustanciales deberán elaborar un Diagnóstico. En este sentido, ¿el Pp cuenta con un documento Diagnóstico que presente el problema o necesidad pública que justifica el diseño del Pp?

Para esta pregunta, “No procede valoración cuantitativa”.

Si. El documento denominado “Diagnóstico del Pp E012 Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales” (Diagnóstico) incluye todos los elementos establecidos en los *Aspectos a considerar para la elaboración del Diagnóstico de los programas presupuestarios de nueva creación o con cambios sustanciales que se propongan incluir en la Estructura Programática del Presupuesto de Egresos de la Federación* emitidos por la SHCP y el CONEVAL publicados el 29 de agosto de 2019, toda vez que fue el documento base para su elaboración y con el cual se sustentó su incorporación a la estructura programática del Ramo 14 Trabajo Social y Previsión Social en el Ejercicio Fiscal 2020 y la formalización ante la SHCP se realizó en mayo de 2020 mediante oficio No. 511-01/0418/2020, así como su respectiva actualización, misma que consistió en la vinculación al Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, remitido mediante oficio No. 511-01/0540/2020 en agosto de ese año.

En el Diagnóstico se plantea que la problemática que busca resolver el Programa presupuestario E012.- Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales (Pp E012), consiste en que **“Los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana no resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita”**.

El Diagnóstico es el insumo principal para el análisis y valoración del Pp E012, en el contexto de la presente Evaluación; no obstante, para el desarrollo del Informe se tomaron en cuenta otros documentos, tales como: la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; el Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y el Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

b. Identificación del problema

2. ¿El problema o necesidad pública que busca atender el Pp cuenta con las características siguientes?

Criterios de valoración:

- a) Se define de manera clara, concreta, acotada y es único (no se identifican múltiples problemáticas).
- b) Se formula como un hecho negativo o como una situación que puede ser revertida.
- c) Identifica a la población objetivo de manera clara, concreta y delimitada.
- d) Identifica un cambio (resultado) sobre la población objetivo (es decir, no solo se define como la falta de un bien, servicio o atributo).

Respuesta:

Nivel	Criterios
2	El problema o necesidad pública cuenta con: Dos de los criterios de valoración.

En el Diagnóstico se establece como problema público del Pp E012 que: Los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana no resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita.

a) Criterio NO Cumplido. El problema identificado no está definido de manera clara, concreta, acotada y no es único, porque la definición de la problemática contiene dos situaciones susceptibles de ser resueltas mediante la intervención gubernamental, la primera señala que los trabajadores y empleadores no resuelven sus conflictos laborales **de manera prejudicial** en los ámbitos individuales y colectivos; mientras que la segunda situación, se refiere a que los trabajadores y empleadores no resuelven sus conflictos laborales en los ámbitos individuales y colectivos **de forma pronta y expedita**.

b) Criterio Cumplido. Se formula como un hecho negativo, toda vez que los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana no resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial, esta situación puede ser revertida, con la aplicación del Decreto por el cual se reforman los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 24 de febrero de 2017, así como la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el DOF el 1 de mayo de 2019. Estas reformas marcaron el inicio de una nueva procuración de justicia, al pasar del Poder Ejecutivo (con las Juntas de Conciliación y Arbitraje) al Poder Judicial (con la creación de Tribunales Laborales). Asimismo, la fracción XX, del apartado A, del artículo 123, que contempla esa transición, establece a la conciliación como una instancia prejudicial obligatoria.

c) Criterio Cumplido. Con base en el Diagnóstico del Pp, la población objetivo son todos los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana. Esta definición de la población está enmarcada en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de: I. Ramas industriales y de servicios, y II. Empresas vinculadas para su administración con el Gobierno Federal. No obstante, el Diagnóstico carece de dicha referencia.

d) Criterio NO Cumplido. En la definición del problema identificada en el Diagnóstico se observa que la atención a dicha problemática, a través del Pp E012, no generará un cambio en la población objetivo, mismo que consiste en que las personas trabajadoras y empleadoras en las Entidades Federativas de la República Mexicana resuelvan sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos, mediante una conciliación eficiente. Lo anterior, ya que la redacción de la problemática hace referencia a la falta de un bien o servicio (solución de manera prejudicial).

La justificación teórica y/o empírica, de acuerdo con lo señalado en el Diagnóstico del Programa, se desprende de la implementación de la reforma laboral publicada en el DOF el 1 de mayo de 2019.

Derivado de lo anterior, se recomienda: 1) Sustraer de la redacción la segunda problemática a fin de que se establezca como Problema central: **Insuficiencia de mecanismos de solución prejudicial de conflictos laborales de las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas en los ámbitos individuales y colectivos.** Esta recomendación se basa en que el problema o situación está vinculado a la judicialización de conflictos y lo que se busca es que se resuelvan de manera prejudicial; esto es, no únicamente la solución del conflicto por sí misma. 2) Incluir en el Diagnóstico el señalamiento específico de las ramas de carácter federal y el fundamento correspondiente.

c. Análisis del problema

3. ¿El problema o necesidad pública que busca atender el Pp se sustenta en los siguientes elementos?

Criterios de valoración:

- a) Es consistente con los cambios que ha experimentado la problemática según información o estadísticas oficiales.
- b) Se encuentra contextualizado en la situación socioeconómica actual del país, según información o estadísticas oficiales disponibles.
- c) Considera los cambios esperados en la magnitud, naturaleza, comportamiento u otras características de la problemática.
- d) Se encuentra caracterizado en un contexto territorial.

Nivel	Criterios
	El problema o necesidad pública cuenta con:
4	Cuatro de los criterios de valoración.

a) Criterio Cumplido. De acuerdo con las cifras de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) descritas en el Diagnóstico, el número de asuntos resueltos presenta una tendencia a la baja en el periodo comprendido entre 2010 y 2018, en cuanto a impartición de justicia laboral en materia individual y colectiva. Asimismo, se puede indicar que a lo largo de los años el porcentaje de conciliación de conflictos individuales es constante, en promedio 21.42% en el periodo mencionado, y la resolución de conflictos laborales colectivos mantiene una tendencia a la baja, lo que da elementos para plantear la necesidad de una intervención pública mediante un mecanismo de solución de controversias previas a la judicialización para erradicar esa tendencia.

b) Criterio Cumplido. El Diagnóstico menciona variables socioeconómicas como es el caso de los estallamientos de huelgas, la situación de conflictos laborales de carácter individual y colectivos, así como los registros de reglamentos interiores de trabajo de las empresas, lo que permite dar contexto a la problemática detectada. Las variables mencionadas corresponden a series temporales principalmente de los asuntos de carácter individual y colectivos resueltos por conciliación y por otros medios. La descripción de las variables mencionadas permite contextualizar el escenario en el que se implementó la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.

c) Criterio Cumplido. Al considerar la problemática como la no resolución de manera prejudicial de conflictos laborales en los ámbitos individual y colectivo, la situación revertida hace referencia a la resolución de este tipo de asuntos en una etapa previa llevada a cabo de manera prejudicial por las personas trabajadoras y empleadoras por lo que si contempla un cambio en la forma en que se resuelven los conflictos laborales. Lo anterior se deriva de la reforma constitucional en materia de justicia laboral que se materializó en los artículos 107 y 123 apartado "A" de la Constitución Política emitida en aras de consolidar la transición a un nuevo sistema de justicia laboral.

d) Criterio Cumplido. Toda vez que la problemática radica en los asuntos laborales en las ramas federales, las cuales tienen cobertura nacional, por lo que los asuntos a resolver en forma prejudicial implican a las personas trabajadoras y empleadoras de las 32 entidades federativas de la República Mexicana.

4. ¿El problema o necesidad pública identifica efectos diferenciados en grupos poblacionales, territorios del país o medio ambiente?

Respuesta:

Nivel	Criterios
	El problema o necesidad pública:
0	No identifica efectos diferenciados en grupos poblacionales, territorios del país o medio ambiente

El Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, no identifica efectos diferenciados en grupos poblacionales, territorios del país o medio ambiente, únicamente establece que la ubicación territorial de la población que presenta el problema se encuentra en todo el territorio nacional. Sin embargo, no se desagrega esta información por regiones, entidades o municipios a nivel de estadísticas, por tanto, no es posible determinar cómo se distribuyen en el territorio las cifras de conciliaciones prejudiciales. En el Diagnóstico se especifica únicamente que el Plan de Implementación se realizará en tres etapas, para lo cual se definen exclusivamente las entidades federativas en que se implementarán, mismas que abarcarán hasta el ejercicio de 2022. Si bien es cierto se tiene conocimiento que existen 3 mil 347 agrupaciones de trabajadores que tenía registradas la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito federal, no se realiza una identificación de estos temas.

La Reforma Laboral consideró necesario reafirmar los principios de igualdad y no discriminación, por lo que se propone incluir una política de perspectiva de género, por lo cual es necesario realizar una diferenciación por sexo y personas indígenas.

Derivado de lo anterior, se recomienda actualizar el Diagnóstico a fin de que considere posibles efectos diferenciados en torno a una variable de sexo y grupos indígenas como se menciona en el Anexo 1.

5. ¿El problema o necesidad pública identifica sus causas y efectos considerando las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Es resultado directo de las principales **causas** identificadas en el análisis de la problemática.
- b) Se vincula directamente con los principales **efectos** identificados en el análisis de la problemática.
- c) Existe **lógica causal** entre sus causas y efectos, incluyendo aquellas causas que no son atribución directa del Pp, pero inciden directamente en el problema público.
- d) Presenta un análisis diferenciado de las causas y efectos de la problemática por grupos de población, territorios o medio ambiente o, en su caso, la justificación de por qué no aplica en la pregunta 4.

Nivel	Criterios
	El problema o necesidad pública cuenta con:
3	Tres de los criterios de valoración.

a) Criterio Cumplido. En el Diagnóstico del Pp se identifica que el problema se origina principalmente por las siguientes causas:

Conciliación ineficiente en materia individual y colectiva para solución de controversias laborales; lo que a su vez tiene su origen en la escasez de prácticas eficientes de negociación individual y colectiva; la discrepancia entre los intereses de los trabajadores y los empleadores causada por la percepción de alguno de los agentes de que la otra parte está vulnerando sus derechos o no está cumpliendo con sus obligaciones; así como procedimientos de consultas sindicales no democráticos, como resultado de una verificación insuficiente de los procesos de contratación colectiva y democracia sindical.

b) Criterio Cumplido. De acuerdo con el Diagnóstico del Pp, el problema se vincula directamente con los efectos identificados en el análisis de la problemática, como son la judicialización de los asuntos, que genera un mayor tiempo de resolución de los problemas; desequilibrio entre los factores de la producción (capital y trabajo), que resulta en una disminución en la productividad laboral y en la producción; vulneración de los derechos de libertad sindical y libre negociación colectiva; y falta de representación sindical y contratación colectiva simulada. El conjunto de estos efectos puede producir el estallamiento de huelgas, paros técnicos e incertidumbre laboral en el territorio nacional.

c) Criterio Cumplido. Si existe lógica causal entre las causas y efectos de la definición del problema del Pp E012, toda vez que de acuerdo al Diagnóstico se identifican y vinculan las diversas causas que no permiten resolver de manera prejudicial los conflictos laborales tanto individuales como colectivos, lo que da lugar a los efectos que esta problemática genera en el ámbito laboral como son un mayor tiempo de resolución de los conflictos, desequilibrio entre los factores de la producción, lo que puede originar una disminución en la productividad laboral y en la producción y en consecuencia la repercusión directa en la afectación a los intereses de las personas los trabajadoras y empleadoras.

d) Criterio NO Cumplido. Como ya se señaló en la pregunta 4, el problema no presenta un análisis diferenciado de las causas y efectos de la problemática por grupos de población, territorios o medio ambiente, únicamente enfoca la problemática en los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana.

Recomendación: Derivado de lo anterior, se recomienda actualizar el Diagnóstico a fin de que considere posibles efectos diferenciados en torno a una variable de sexo y grupos indígenas como se menciona en el Anexo 1.

III. Diseño de la propuesta de atención

a. Objetivos

6. ¿El objetivo central del Pp cuenta con las características señaladas a continuación?

Criterios de valoración:

- Identifica a la población objetivo del Pp, es decir, aquella que presenta el problema o necesidad pública que el Pp tiene planeado atender y que cumple con los criterios de elegibilidad.
- Identifica el cambio que el Pp busca generar en la población objetivo.
- Es único, es decir, no se definen múltiples objetivos.
- Corresponde a la solución del problema o necesidad pública que origina la acción gubernamental.

Nivel	Criterios
	El objetivo central del Pp cuenta con:
3	Tres de los criterios de valoración.

De acuerdo a lo señalado en el Diagnóstico del Pp, el objetivo central es que los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana resuelvan sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de manera pronta y expedita.

a) Criterio cumplido. En este sentido se identifica a la población objetivo de manera clara, concreta y delimitada. La población objetivo a atender en 2020 en materia de asuntos de conciliación individuales y colectivos son todas las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana, dicha población cumple con los criterios de elegibilidad en razón que está enmarcada en un sector específico de la población trabajadora.

b) Criterio cumplido. El objetivo central definido en el Diagnóstico del Pp identifica el cambio que se pretende generar sobre la población objetivo que consiste en que las personas trabajadoras y empleadoras resuelvan sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos mediante una conciliación eficiente en materia individual y colectiva, que dará como resultado que acuerden sobre sus intereses.

c) Criterio NO cumplido. El objetivo central no es único, porque con base en la información incluida en el Diagnóstico del Pp, se contemplan múltiples objetivos, ya que por una parte señala que los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las entidades federativas de la República Mexicana resuelven sus conflictos laborales **de manera prejudicial** en los ámbitos individuales y colectivos, y también incluye un segundo objetivo, que se refiere a la resolución de dichos conflictos **de forma pronta y expedita**.

En virtud de lo anterior, se propone la adopción del siguiente objetivo: **Objetivo propuesto: Mecanismos de solución prejudicial de conflictos laborales de las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas en los ámbitos individuales y colectivos.**

d) Criterio cumplido. El objetivo central señala de manera clara y concreta la solución del problema identificado en el árbol de problemas. El objetivo central corresponde a la solución de la problemática que da origen al Pp y señala de forma clara y delimitada a la población objetivo, misma que corresponde a las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana.

b. Bienes y Servicios

7. ¿El diseño del Pp contiene los bienes y/o servicios suficientes y necesarios para alcanzar el objetivo central del Pp, considerando su factibilidad normativa, técnica y presupuestaria?

Nivel	Criterios
4	Además de los tres criterios anteriores (a) Al menos un bien o servicio corresponde a la solución de una o varias de las causas del problema central identificado. b) al menos un bien o servicio es necesario para el logro del objetivo central del Pp (el objetivo no podría lograrse sin ese elemento). c) al menos un bien o servicio es factible de entregar considerando sus características técnicas, el marco normativo y de operación del Pp, así como su presupuesto), d) en su conjunto, los bienes y servicios contribuyen de manera relevante a alcanzar el objetivo central del Pp (considerando factores externos al Pp, no falta o sobra ningún elemento).

a) Criterio Cumplido. De acuerdo con lo establecido con el Diagnóstico del Pp, se observa que los siguientes servicios corresponden a la solución de varias causas del problema central identificados, los cuales son: Audiencias de Conciliación exitosas celebradas; Solicitudes de registro y actualización de las Asociaciones Sindicales atendidas; y, Solicitudes de registro y actualización de Contratos Colectivos de Trabajo.

b) Criterio Cumplido. Se considera que el bien o servicio (Audiencias de Conciliación exitosas celebradas) es necesario para la consecución del objetivo central, toda vez que mediante este esquema se consolida el acuerdo entre las personas trabajadoras y empleadoras y se evita judicializar el conflicto laboral.

c) Criterio Cumplido. Los tres servicios que contempla el Pp para la solución del problema público son factibles de entregar a la población objetivo. La factibilidad normativa de los servicios que se pretenden entregar se fundamenta en el Decreto por el cual se reforman los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019. Estas reformas marcaron el inicio de una nueva manera de procuración de justicia ya que pasó del Poder Ejecutivo (con las Juntas de Conciliación y Arbitraje) al Poder Judicial (con la creación de Tribunales laborales). Asimismo, la fracción XX, del apartado A, del artículo 123, que contempla esa transición, establece a la conciliación como una instancia prejudicial obligatoria. Respecto a la factibilidad técnica para la ejecución del Pp, se considera que están apegados a la aplicación de la normatividad a través del personal que integra el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCL), así como las oficinas estatales que auxilian al CFCL en el desempeño de sus labores. Para la ejecución del Pp se cuenta con recursos presupuestarios federales determinados anualmente en el Anexo 32 del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación 2020, los cuales ascendieron a 197.2 mdp.

d) Criterio Cumplido. En su conjunto los tres servicios anteriormente mencionados, como son: i) audiencias de conciliación exitosas celebradas; ii) solicitudes de registro y actualización de las asociaciones sindicales atendidas; y, iii) solicitudes de registro y actualización de contratos colectivos de trabajo, contribuyen de manera relevante a alcanzar el objetivo central del Pp, toda vez que dan cumplimiento a la atención del problema público, contemplado en la implementación de la reforma laboral, específicamente en los temas de resolución de conflictos laborales de manera prejudicial, así como a la democratización de los derechos de los trabajadores.

Anexo 32. Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral, libertad sindical y negociación colectiva	
Rubro	Monto
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	197,173,724
Tribunales Laborales Federales	375,300,000
Centros de Conciliación Locales	359,617,500
Tribunales Laborales Locales	270,117,000
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	199,733,215
Total	1,401,941,439
Fuente: Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2020	

c. Poblaciones

8. ¿Las poblaciones potencial, objetivo y atendida del Pp se encuentran correctamente identificadas?

Criterios de valoración:

- a) El Pp identifica a la población total que presenta el problema público o necesidad que justifica su existencia (población potencial).
- b) El Pp identifica a la población que tiene planeado atender para cubrir la población potencial y que es elegible para su atención (población objetivo).
- c) El Pp identifica a la población atendida en un ejercicio fiscal y ésta corresponde a un subconjunto o totalidad de la población objetivo (población atendida).
- d) Las poblaciones potencial, objetivo y atendida son consistentes entre los diversos documentos estratégicos del programa, por ejemplo: Diagnóstico, documento normativo, lineamientos operativos, Instrumento de Seguimiento del Desempeño, entre otros.

Nivel	Criterios
	Las poblaciones cuentan con:
3	Tres de los criterios de valoración.

a) Criterio cumplido. El Diagnóstico identifica a la población potencial que presenta el problema público como a las personas trabajadoras y empleadoras de la República Mexicana que presenten un conflicto laboral y es consistente entre la problemática detectada y el objetivo central planteado por el Pp. Para el ámbito de la conciliación prejudicial individual, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral sólo atenderá a las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas económicas federales; mientras que, en materia colectiva, llevará a cabo las funciones de conciliación y de vigilancia de los procesos democráticos y de registro de todas las asociaciones sindicales del país.

Si bien es cierto que se contabiliza a la población potencial como las personas trabajadoras y empleadoras de la República Mexicana, cabría la opción de considerar una variable proxy para la cuantificación de la población potencial, como la cantidad de **asuntos** que tendrá que atender en un periodo determinado.

b) Criterio cumplido. El Diagnóstico define a la población objetivo en el ejercicio de 2020 (en materia de asuntos de conciliación individuales y colectivos) como todos las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana pertenecientes a la Primera Etapa de las tres que se determinaron para su implementación de la Reforma Laboral. Para el caso de asuntos en materia colectiva (vigilancia de procesos democráticos y de registro de asociaciones sindicales) el CFCRL atenderá a todos los agentes interesados a lo largo de la República Mexicana.

c) Criterio No Cumplido. El Diagnóstico, no define explícitamente la población atendida, pero su cuantificación se infiere que equivale a las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana que resolvieron sus conflictos laborales del orden federal de manera prejudicial. Por ello, el CFCRL deberá de realizar el registro conforme a sus atribuciones establecidas en la Ley Orgánica del propio CFCRL, normatividad emitida para dar cumplimiento al mandato constitucional resultado de las reformas de 2017, así como a los cambios legislativos en materia laboral publicados el 1 de mayo de 2019, en el Diario Oficial de la Federación.

Como se mencionó anteriormente no se define explícitamente la población atendida, por ser un programa nuevo, esta población se constituirá al final del presente ejercicio fiscal, por lo que se considerará la totalidad de los asuntos en conflictos laborales y los procesos democráticos en los que se participó, entendiéndose a las personas trabajadoras y empleadoras como asuntos, lo que nos permitirá contar con estadísticas de los usuarios que fueron atendidos.

d) Criterio cumplido. Como ya se comentó, la población potencial y objetivo son consistentes y están identificadas en el Diagnóstico y guardan congruencia con los parámetros establecidos en el texto constitucional, que contrae el espíritu normativo que motivó la reforma en el cuerpo normativo secundario y de tercer orden, reflejándose congruencia en la Ley Orgánica del CFCRL y en el Estatuto Orgánico del mismo. Sin embargo, es de señalar que el Diagnóstico no menciona explícitamente a la población atendida, razón que es comprensible por tratarse de un programa de nueva creación.

En consecuencia, se sugiere que se actualice el Diagnóstico, a fin de especificar y precisar su población atendida, en este caso, considerar a la población atendida como las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana que resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en la etapa "T" del Plan de Implementación de la reforma laboral.

d. Experiencias de atención

9. ¿Existe justificación teórica o empírica documentada que sustente el tipo de intervención que el Pp lleva a cabo?

Nivel	Criterios
	La justificación teórica o empírica que sustenta el tipo de intervención:
1	Se desprende del análisis documentado (estudios, investigaciones, estadísticas oficiales, etc.) de experiencias de atención en el ámbito nacional o internacional.

Sí existe justificación teórica o empírica documentada sobre los efectos que tiene la elaboración del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, dado que en el Diagnóstico del Programa, se hace referencia a las experiencias de distintas intervenciones latinoamericanas como es el caso de Chile y Colombia que han adoptado la conciliación prejudicial como un medio para la solución de conflictos; sin embargo, éstas intervenciones no son estrictamente comparables, por lo que, del estudio de sus legislaciones en estos dos casos y, de la búsqueda de países que concentren la función conciliatoria y la función de registro de asociaciones sindicales y sus trámites en una sola institución no se localizó evidencia para los países mencionados, por lo que, no se refieren estudios o evaluaciones que arrojen evidencias para localizar la lógica causal, así como efectos y retos de la intervención.

Con base en lo anterior, se sugiere hacer una revisión de experiencias nacionales e internacionales en donde se destaque el análisis de resultados, obstáculos o retos que han encontrado intervenciones relacionadas con un esquema de prejudicialización de conflictos laborales que permitan identificar los posibles efectos positivos atribuibles al servicio de conciliación prejudicial, lo que permitiría contar con una justificación teórica o empírica que sustente el tipo de información del PP.

e. Selección de alternativas

10. ¿El diseño del Pp se considera una alternativa óptima de intervención para atender el problema o necesidad pública que justifica la existencia del Pp?

Nivel	Respuesta
4	La instancia evaluadora considera que el diseño del Pp sí es una alternativa óptima de intervención.

Conforme a lo señalado en el Diagnóstico del Pp, de entre las opciones evaluadas (fortalecer la profesionalización de la mediación opcional, mantener la situación actual y etapas de conciliación obligatoria) como solución a la necesidad de atender en forma prejudicial los conflictos laborales, se retoma el principio de privilegiar la resolución de las disputas en materia laboral en amigable composición, por lo que la premisa sobre la que se construye la solución como alternativa a la judicialización de los conflictos, lo constituye la conciliación obligatoria como ejercicio de civilidad entre las partes sujetas a conflicto, en la que ambas sopesan las ventajas y desventajas que conlleva determinada resolución, sin que ello implique la imposición de un criterio por parte de un juez que resolverá mediante la justipreciación de las constancias documentales que integren el expediente respectivo.

En este sentido, se destaca que el diseño del Pp es una alternativa óptima de intervención, ya que la solución prejudicial de los conflictos laborales, puede lograr beneficios para los agentes involucrados (personas trabajadoras y empleadoras), entre los que se pueden destacar ahorros en procesos judiciales, acortamiento de los tiempos en los que se concluye un juicio, lo que puede incidir en la continuidad en los procesos productivos, para mantener los niveles de productividad, continuidad en el cobro de sueldos, prestaciones y seguridad social.

En adición a la opción óptima de intervención, es importante mencionar que en el ámbito internacional varios países han adoptado la conciliación prejudicial como un medio para la solución de conflictos. Particularmente, en América Latina países como Chile y Colombia han modificado su legislación e instrumentado programas que les permiten fomentar la conciliación.

En cuanto al país de Chile, se cuenta con la Dirección del Trabajo, esta instancia realiza un procedimiento de conciliación laboral prejudicial con las siguientes características: i) Acceso al procedimiento. El Trabajador puede acceder a la Conciliación Individual interponiendo un Reclamo Administrativo por Terminación de Contrato ante la Inspección Provincial o Comunal del Trabajo, de la jurisdicción de su ex empleador o del domicilio del trabajador, si éste se encuentra en una ciudad distinta. ii) Procedimientos Administrativos de recepción, registro y Eliminación del Reclamo. En el desarrollo del Procedimiento de Conciliación de este país, los trabajadores cuentan con la opción de presentar ante la Autoridad Conciliadora, un reclamo múltiple, el cual es presentado por más de un trabajador en contra de un mismo empleador. iii) Reclamos ingresados a través del sitio de internet de la Autoridad Conciliadora. Para iniciar el procedimiento de conciliación se permite el ingreso de solicitudes, así como, la realización de ciertos trámites relacionados a través de plataformas digitales. iv) Entrevista de la Autoridad Conciliadora realizada a los trabajadores sobre el reclamo que presentan. Este punto consiste en realizar una entrevista personal al trabajador/a o su representante, requiriendo en forma detallada la información del ex empleador y los aspectos centrales del reclamo.

Para el caso de Colombia, se cuenta con el Ministerio del Trabajo, se encarga de vigilar e instrumentar las reglas por las cuales se desarrolla la conciliación. Respecto a su procedimiento se destaca lo siguiente: i) Conciliación laboral extrajudicial. Este punto es de interés ya que la legislación de este país permite que este tipo de conciliación se convierta en prejudicial, cuando la materia objeto del reclamo es “conciliable”. ii) Conciliación ante casos de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Respecto a este punto, la legislación y los criterios jurisprudenciales de este país permiten la adopción de medidas especiales para los casos de acoso laboral y hostigamiento, con el fin de resolver las controversias a través de la conciliación. En este sentido, uno de los cambios principales a la legislación laboral mexicana es la introducción de la perspectiva de género y la protección de los trabajadores al acoso y hostigamiento, inclusive, en la promoción de la conciliación. iii) Capacitación a conciliadores. Uno de los ejes fundamentales de la conciliación en este país es la capacitación. Particularmente, en el sistema colombiano el personal conciliador puede integrarse por, los inspectores del trabajo, delegados de la defensoría del pueblos y agentes del ministerio público en lo laboral. Por lo que, la capacitación que brindan a cada uno de los agentes que intervienen en el procedimiento de conciliación es distinta y se adecua a ellos.

IV. Diseño operativo

a. Cobertura

11. ¿El Pp cuenta con una estrategia de cobertura documentada para la atención de su población potencial y objetivo?

Criterios de valoración:

- Cuantifica la evolución de la población potencial y objetivo para al menos los próximos tres años.
- Considera el presupuesto que requiere el Pp para atender a su población objetivo para al menos los tres próximos años.
- Especifica metas de cobertura anuales para el plazo que se haya definido y los criterios con los que se establecen las metas son claros.
- Con el diseño actual del Pp es posible alcanzar las metas de cobertura definidas (metas factibles).

Nivel	Criterios
	La estrategia de cobertura cuenta con:
3	Tres de los criterios de valoración.

a) Criterio cumplido. En el Diagnóstico proporcionado para la realización de la presente evaluación, se identificó un apartado titulado “4. Cobertura” del Pp, el cual tiene como población potencial a las personas trabajadoras y empleadoras de la República Mexicana que presenten un conflicto laboral y, a la población objetivo como todas las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana pertenecientes a la Primera Etapa, en el cual si bien no establece una cuantificación expresa diferenciada sobre la atención que tendrá durante los próximos tres años, para ello se menciona que entrará en funciones de manera escalonada, de conformidad con la estrategia de implementación del nuevo Sistema de Justicia Laboral, el cual considera tres etapas en el Plan de Implementación. En este sentido, estima que la población potencial sea de aproximadamente 90 mil 354 personas al año, con base en cifras estimadas en función del comportamiento de las demandas individuales registradas ante la JFCA en el periodo 2016-2018, asumiendo que cada asunto recibido corresponde a personas trabajadoras y empleadoras en conflicto laboral. Para ello, el CFCRL estima atender en la primera etapa de implementación, es decir, en el primer año de operación, aproximadamente 30 mil 118 asuntos a través de la entrada en operación de las oficinas correspondientes, para que en esta secuencia, durante el segundo año pueda duplicarse el número de atenciones (alrededor de 60 mil 236 asuntos) y en la tercera etapa poder alcanzar la capacidad instalada suficiente para dar cobertura a los 90 mil asuntos anuales aproximadamente.

b) Criterio No Cumplido. El diagnóstico no considera el presupuesto requerido para atender a su población objetivo para al menos los próximos tres años. Sin embargo, en el Diagnóstico se identifica el recurso que fue transferido en el 2020 del Programa M 001 Actividades de Apoyo Administrativo de la propia dependencia, por la cantidad de 197,173,724 pesos al Pp; y, para el ejercicio 2021, según consta en el PEF, le fue asignada la cantidad de 337,475,106 pesos. Asimismo, en el PEF para el 2022, se identificó un monto de 577,055,526 pesos, en tal sentido el Pp cuenta con presupuesto para atender a la población objetivo considerada en los primeros tres años que constituyen las etapas de implementación de la reforma a nivel federal, a través de la paulatina puesta en marcha de la operación del organismo público descentralizado.

c) Criterio cumplido. El Diagnóstico contempla las metas establecidas para el Pp al tenor de las etapas de implementación consideradas para lograr la cobertura nacional de las actividades realizadas por el CFCRL, de tal suerte que cada etapa contempla el inicio de las operaciones de las oficinas de representación en cada entidad federativa, cuya puesta en marcha se visualiza como meta anualizada, extrapolable a la posibilidad de atender el número de asuntos que los ciudadanos contemplados en la población objetivo (personas trabajadoras y empleadoras que solicitan los servicios del Centro) inicien en cada una de las oficinas federales con inicio de actividades por año.

d) Criterio cumplido. Las metas de cobertura se consideran factibles de alcanzar considerando los plazos que se establecieron en el Plan de Implementación de la reforma laboral, que consiste en la ejecución de tres etapas durante tres ejercicios fiscales que incluyen las 32 entidades federativas; además de los recursos humanos y financieros con los que cuenta el Pp. En este sentido, el Pp da elementos para estimar que está en condiciones de lograr la atención de los asuntos que sean sometidos por los ciudadanos en los territorios contemplados en cada etapa, conforme se cumplan las proyecciones del Plan de Implementación.

b. Criterios de elegibilidad

12. ¿El Pp cuenta con criterios de elegibilidad documentados para la selección de su población objetivo y estos cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Son congruentes con la identificación, definición y delimitación de la población objetivo.
- b) Se encuentran claramente especificados, es decir, no existe ambigüedad en su redacción.
- c) Se encuentran estandarizados y sistematizados.
- d) Son públicos y accesibles a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso.

Nivel	Criterios
	Los criterios de elegibilidad cuentan con:
4	Cuatro de los criterios de valoración.

a) Criterio cumplido. Los diferentes ordenamientos jurídicos que rigen las actividades del Centro Federal, circunscriben su actuación a la atención de asuntos laborales del orden federal, es decir, que la identificación, definición y delimitación de la población objetivo, se documenta desde el texto Constitucional que da cabida a la reforma laboral, así como en los ordenamientos que reglamentan dicha disposición de supremacía jerárquica, recogida en el texto del Diagnóstico al circunscribir la actuación del Centro Federal, a la atención de los asuntos laborales de su competencia. Los requisitos de elegibilidad se encuentran documentados en el Manual de Procedimientos, mismos que guardan congruencia con la plataforma digital diseñada por el Centro Federal y se alinean a la población objetivo caracterizada en el Diagnóstico, constituida por las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales que presenten conflictos laborales en la etapa t del Plan de Implementación.

b) Criterio cumplido. Son claros y no existe ambigüedad en su redacción al incluirlos tanto en el Diagnóstico como en el Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Conciliación Individual siendo los siguientes: ser personas trabajadoras y empleadoras en las ramas federales, que presenten conflictos laborales en la etapa t del Plan de Implementación.

c) Criterio cumplido. Los procedimientos establecidos por el Centro Federal para la tramitación de los servicios incluyen criterios de elegibilidad claros, como puede identificarse en el Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Conciliación Individual, aprobado en el Acuerdo JGCFCL-56-20/04/2021 emitido en la Segunda Sesión Ordinaria 2021 de la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, toda vez que la documentación que se solicita a los empleadores y trabajadores se gestiona y almacena mediante la plataforma digital (<https://centrolaboral.gob.mx/>); también por medio de ésta se hace su revisión y validación, están estandarizados y son utilizados por las instancias involucradas conforme lo establece la reforma laboral, además son congruentes con la población objetivo y están sistematizados. Este proceso es el mismo en todos los estados del país donde se implementó la primera etapa de la reforma laboral.

d) Criterio cumplido. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral pone a disposición del público en general una plataforma digital donde coloca al alcance de su población objetivo los diferentes servicios que ofrece, utilizando un lenguaje claro, sencillo y conciso, en el que la comunicación escrita permite al lector usuario entender con facilidad las opciones que le permiten acceder a los diferentes servicios, identificando con claridad los tipos de solicitantes que pueden hacer uso de los mismos (trabajadores, empleadores, sindicatos) señalando con puntualidad las ramas de la industria que son susceptibles de ser seleccionadas, para cumplir con el principal requisito de elegibilidad, que es el fuero federal. No obstante, se considera que hay un área de oportunidad, por lo que se sugiere implementar mecanismos alternativos para que empleadores y trabajadores de contextos rurales y/o marginados en las diferentes entidades federativas, que no tienen acceso a tecnologías de la información y, en general, población que enfrenta barreras culturales o geográficas, puedan acceder a los servicios del Programa. Se pueden consultar los criterios y requisitos a partir de las siguientes ligas: <https://centrolaboral.gob.mx/> y https://centrolaboral.gob.mx/images/normateca/MOP_CGCI_2021.pdf

13. ¿El Pp establece criterios de elegibilidad diferenciados o criterios de priorización para la selección de grupos poblacionales, territorios del país o medio ambiente sobre los que ha identificado afectaciones diferenciadas del problema que busca atender?

Respuesta:

Nivel	Respuesta
0	El Pp no considera criterios diferenciados o prioritarios para la selección de grupos poblacionales, territorios del país o medio ambiente.

El Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, no identifica efectos diferenciados en grupos poblacionales, territorios del país o medio ambiente, únicamente establece que la ubicación territorial de la población que presenta el problema se encuentra en todo el territorio nacional. Sin embargo, no se desagrega esta información por regiones, entidades o municipios a nivel de estadísticas, por tanto, no es posible determinar cómo se distribuyen en el territorio las cifras de conciliaciones prejudiciales. En el diagnóstico se especifica únicamente que el Plan de Implementación se realizará en tres etapas, para lo cual se definen exclusivamente las entidades federativas en que se implementaran, mismas que abarcaran hasta el ejercicio de 2022.

Si bien es cierto que no se realiza una identificación de estos temas, se tiene conocimiento que existen 3 mil 347 agrupaciones de trabajadores que tenía registradas la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito federal. La Reforma Laboral consideró necesario reafirmar los principios de igualdad y no discriminación, por lo que se propone incluir una política de perspectiva de género, por lo cual es necesario realizar una diferenciación de grupos poblacionales, a fin de ser incluyentes, considerando los grupos vulnerables, de ser el caso, cuantas agrupaciones corresponden a zonas urbanas y cuantas a zonas rurales, así como su distribución por género, es decir, cuantas corresponden a hombres y cuantas a mujeres, entre otros datos que se consideren relevantes.

Derivado de lo anterior, se recomienda actualizar el Diagnóstico a fin de que considere estos temas, lo que permitirá incluir y, a la vez, consultar datos por agrupaciones por sexo y/o población indígena.

c. Mecanismos de solicitud y entrega de bienes y/o servicios

14. ¿El Pp cuenta con procedimientos para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes de los bienes y/o servicios que genera, están documentados y cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Consideran y se adaptan a las características de la población objetivo.
- b) Identifican y definen plazos para cada procedimiento, así como datos de contacto para atención.
- c) Presentan y describen los requisitos y formatos necesarios para cada procedimiento.
- d) Son públicos y accesibles a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso.

Nivel	Criterios
	Los procedimientos cuentan con:
4	Cuatro de los criterios de valoración.

a) Criterio cumplido. El Pp a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Federal cuenta con el “Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Conciliación Individual”, los “Lineamientos para la Conciliación Colectiva” Protocolo para el Procedimiento de la Legitimación de Contratos Colectivos Existentes; los Lineamientos para la Conciliación Colectiva; los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota y el Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Registro de Asociaciones. Dichos documentos normativos están enfocados e incluyen las características de la población objetivo, como son las personas trabajadoras y empleadoras, así como las asociaciones sindicales por cada tipo de servicio que se solicita al Pp.

b) Criterio cumplido. Los documentos normativos antes señalados para la operación del Pp establecen los plazos de atención de los servicios solicitados. Respecto a los datos del contacto para atención, se encuentran mediante una liga que comunica con la plataforma de las oficinas estatales y de apoyo estatal del CFCRL.

c) Criterio cumplido. Los documentos normativos para la operación del Pp establecen en sus diferentes apartados, los requisitos y formatos necesarios para solicitar los servicios, asimismo, se incluyen de manera detallada los requisitos y documentación que las partes que intervienen en los diferentes procesos deberán atender para cada una de sus etapas.

d) Criterio cumplido. El CFCRL puso en operación la plataforma digital para la atención de la conciliación entre empleadores y trabajadores. La plataforma está abierta al público en general y puede accederse a la misma a través de la página <https://centrolaboral.gob.mx/> , su operación es amigable y sencilla en un lenguaje claro y conciso, ya que proporciona información utilizando mecanismos de comunicación asertiva, comprensibles para la ciudadanía en general y sin exceder en datos irrelevantes. Los documentos en cita, en el que se establecen los procedimientos para la solicitud de los servicios, se encuentra disponible para su consulta en la dirección electrónica https://centrolaboral.gob.mx/images/normateca/MOP_CGCI_2021.pdf

15. ¿El Pp cuenta con procedimientos para la entrega de los bienes y/o servicios documentados que cumplen con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Consideran y se adaptan a las características de la población objetivo.
- b) Identifican y definen plazos para cada procedimiento, así como datos de contacto para la atención al público.
- c) Presentan y describen los requisitos y formatos necesarios para el procedimiento.
- d) Son públicos y accesibles a la población objetivo en un lenguaje claro, sencillo y conciso.

Nivel	Criterios
	Los criterios de selección cuentan con:
4	Cuatro de los criterios de valoración.

a) Criterio cumplido. El Pp a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Federal cuenta con el “Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Conciliación Individual”, los “Lineamientos para la Conciliación Colectiva” Protocolo para el Procedimiento de la Legitimación de Contratos Colectivos Existentes; los Lineamientos para la Conciliación Colectiva; los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota y el Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Registro de Asociaciones. Dichos documentos normativos están enfocados e incluyen las características de la población objetivo, como son las personas trabajadoras y empleadoras, así como las asociaciones sindicales por cada tipo de servicio que entrega el Pp.

b) Criterio cumplido. Los documentos normativos antes señalados para la operación del Pp establece los plazos de atención de los servicios entregados. Respecto a los datos del contacto para atención estos se encuentran mediante una liga que comunica con la plataforma de las oficinas estatales y de apoyo estatal del CFCRL

Los plazos de atención a los servicios que proporciona el programa presupuestario están establecidos en la propia ley que origino la reforma laboral, aunado a lo anterior, al estar disponibles en una plataforma digital permite la atención de solicitudes de registro de manera inmediata, y para ser usuario de esta plataforma, el interesado invariablemente se tiene que registrar e incorporar un correo electrónico personal, donde recibe cualquier tipo de comunicación. El Centro Federal puso a disposición del público en general, la ubicación de las diversas sedes que fueron abiertas durante la primera etapa del Plan de Implementación, así como los diversos canales de comunicación implementados, como es el caso del correo electrónico y los números telefónicos para la atención de los asuntos, por lo que se puede concluir que los procedimientos que está operando, se tienen identificados los plazos y datos de contacto para dar cumplimiento a los requerimientos de cada uno de ellos.

c) Criterio cumplido. Los documentos normativos para la operación del Pp establecen en sus diferentes apartados, los requisitos y formatos necesarios para la entrega de los servicios, asimismo, se incluyen de manera detallada los requisitos y documentación que las partes que intervienen en los diferentes procesos deberán atender para cada una de sus etapas.

d) Criterio cumplido. El CFCRL puso en operación la plataforma digital para la atención de la conciliación entre empleadores y trabajadores. La plataforma está abierta al público en general y puede accederse a la misma a través de la página <https://centrolaboral.gob.mx/>, su operación es amigable y sencilla en un lenguaje claro y conciso, ya que proporciona información utilizando mecanismos de comunicación asertiva, comprensibles para la ciudadanía en general y sin exceder en datos irrelevantes. Los documentos en cita, en el que se establecen los procedimientos para la entrega de los servicios, se encuentra disponible para su consulta en la dirección electrónica https://centrolaboral.gob.mx/images/normateca/MOP_CGCI_2021.pdf.



16. ¿El Pp establece procedimientos diferenciados o prioritarios para la atención de grupos poblacionales, territorios del país o medio ambiente sobre los que ha identificado afectaciones diferenciadas del problema que busca atender?

Respuesta:

Nivel	Respuesta
0	El Pp no considera procedimientos diferenciadas para la atención de grupos poblacionales o territorios del país.

El Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, no establece procedimientos diferenciados o prioritarios en grupos poblacionales, territorios del país o medio ambiente, únicamente establece que la ubicación territorial de la población que presenta el problema se encuentra en todo el territorio nacional. Sin embargo, no se desagrega esta información por regiones, entidades o municipios a nivel de estadísticas, por tanto, no es posible determinar cómo se distribuyen en el territorio las cifras de conciliaciones prejudiciales. En el Diagnóstico se especifica únicamente que el Plan de Implementación se realizará en tres etapas, para lo cual se definen exclusivamente las entidades federativas en que se implementarán, mismas que abarcarán hasta el ejercicio de 2022.

Derivado de lo anterior, se recomienda actualizar el Diagnóstico a fin de que considere estos temas, lo que permitirá incluir y, a la vez, consultar datos por regiones, medio ambiente y/o municipios.

d. Padrón

17. ¿El Pp cuenta con información documentada que permite conocer a la población atendida, que cumpla con las siguientes características?

Criterios de valoración:

- a) Incluye características de la población atendida.
- b) Incluye características del tipo de bien o servicio otorgado.
- c) Se encuentra sistematizada y cuenta con mecanismos documentados para su depuración y actualización.
- d) Incluye una clave única por unidad o elemento de la población atendida que permite su identificación en el tiempo.

Nivel	Criterios
	La información cuenta con:
4	Cuatro de los criterios de valoración.

a) Criterio cumplido. A través del registro de los asuntos que son presentados ante el CFCRL, el programa cuenta con información documentada sobre la población atendida (en materia de asuntos de conciliación individuales y colectivos) considerada como todas las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana pertenecientes a la Primera Etapa de las tres que se determinaron para la implementación de la Reforma Laboral. Para el caso de asuntos en materia colectiva (vigilancia de procesos democráticos y de registro de asociaciones sindicales) el Centro Federal atenderá a todos los agentes interesados a lo largo de la República Mexicana.

En este sentido, el conocimiento de la población atendida queda documentado a través de los registros sobre los convenios de las conciliaciones exitosas resueltas en los tiempos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, así como la información correspondiente a las asociaciones sindicales y a los contratos colectivos de trabajo que obtuvieron su registro ante el CFCRL.

b) Criterio cumplido. El Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Conciliación Individual, los “Lineamientos para la Conciliación Colectiva”, el Protocolo para el Procedimiento de la Legitimación de Contratos Colectivos Existentes; los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota y el Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Registro de Asociaciones, incluyen las principales características de la población atendida y de los bienes y/o servicios otorgados. Los servicios otorgados por el Pp se traducen en Audiencias de Conciliación exitosas celebradas; Solicitudes de registro y actualización de las Asociaciones Sindicales atendidas; y, Solicitudes de registro y actualización de Contratos Colectivos de Trabajo, Dichos servicios son realizados por el personal del CFCRL de las entidades federativas pertenecientes a la etapa t de implementación del Pp. Además, también se cuenta con registros para llevar un control y seguimiento de los servicios que entrega el Pp desde el inicio del proceso hasta su conclusión.

c) Criterio cumplido. En la plataforma informática denominada Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL) se lleva el registro de los asuntos que son sometidos a la atención del CFCRL por parte de las personas trabajadoras y empleadoras en conflicto laboral, el cual cuenta con las siguientes características como son: está documentado, cuenta con un padrón de la población atendida en donde se establece una estructura homologa de la información, un periodo de actualización y un mecanismo para detectar inconsistencias, descritas en el Anexo 7.

d) Criterio cumplido. La población atendida cuenta con una clave única para cada asunto relacionado con los temas que atiende el CFCRL, se abre un expediente con los datos del trabajador o empleador, mediante el cual se lleva el seguimiento durante los diferentes procesos hasta su conclusión. Para el caso de las asociaciones sindicales también se lleva un expediente de identificación para cada solicitud de registro desde el inicio hasta el final del proceso.

e. Transparencia y rendición de cuentas

18. ¿El Pp cuenta con mecanismos de transparencia y rendición de cuentas a través de los cuales pone a disposición del público la información de, por lo menos, los temas que a continuación se señalan?

Crterios de valoración:

- a) Los documentos normativos y/u operativos del Pp.
- b) La información financiera sobre el presupuesto asignado, así como los informes del ejercicio trimestral del gasto.
- c) Los indicadores que permitan rendir cuenta de sus objetivos y resultados, así como las evaluaciones, estudios y encuestas financiados con recursos públicos;
- d) Listado de personas físicas o morales a quienes se les asigne recursos públicos.

Nivel	Criterios
	La información cuenta con:
2	Dos de los criterios de valoración.

a) Criterio cumplido. El programa cuenta con mecanismos de transparencia y rendición de cuentas a través de procedimientos para recibir y dar trámite a las solicitudes de acceso a la información acorde a lo establecido en la normatividad aplicable, mismo que se puede consultar en la plataforma digital (<https://centrolaboral.gob.mx/>). Así mismo, en el Portal Web del CFCRL, mismo que se puede ingresar a través de la liga de *Internet* antes expresada, se cuenta con un apartado denominado “Normateca”, donde se incorpora la normatividad del programa presupuestario, además de los diversos Acuerdos y Lineamientos para su operación. Adicionalmente, también considera un rubro denominado “Transparencia” el cual incluye las obligaciones de transparencia que establece la normatividad en la materia del propio Centro Federal. **Recomendación:** Actualizar el vínculo en la plataforma que conduzca a los interesados en hacer alguna solicitud de información a la Plataforma Nacional de Transparencia del Gobierno Federal.

b) Criterio No Cumplido. Se identificó que el portal de Transparencia Presupuestaria de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público incluye la información del avance físico financiero en el ejercicio del gasto del CFCRL, donde se encuentra el presupuesto aprobado y ejercido por trimestre reportado, el cual se puede ubicar en el link siguiente: [Recomendación: Incorporar un hipervínculo en el Portal Web del CFCRL, donde se incorpore dicha información, independientemente de generar y/o agregar un hipervínculo en la página web del Centro que pueda direccionar al portal de Transparencia Presupuestaria de la SHCP, a fin de poder realizar la consulta que se considera pública de los resultados, así como documentos relevantes en estos temas en el portal señalado.](https://www.transparenciapresupuest-aria.gob.mx/es/PTP/Datos_Abiertos; sin embargo, no se localizó en el portal del Centro información financiera sobre su presupuesto, ya que la dirección electrónica que se menciona es administrada por aquella dependencia.</p>
</div>
<div data-bbox=)

c) Criterio No cumplido. Es de comentar que, al ser éste el primer año de operación del programa presupuestario conforme al Plan de Implementación, aún no hay resultados definitivos, mismos que se podrán cuantificar al final del presente ejercicio fiscal. La difusión pública de información para monitorear el desempeño del programa no se encuentra disponible en su página web, aunque en la página de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, portal de Transparencia Presupuestaria está disponible el avance en los objetivos y resultados de los programas presupuestarios de la Administración Pública Federal con información trimestral del ejercicio fiscal 2021.

d) Criterio cumplido. Se considera que no aplica la valoración de este criterio, en función de que el Pp no asigna recursos públicos a las personas físicas y/o morales, toda vez que no es un Pp de subsidios. Sin embargo, el Pp utiliza la plataforma digital para sistematizar y actualizar la información de las personas trabajadoras y empleadoras que requieren el servicio, tales como el trámite para el Registro de Asociaciones; Solicitud de Constancia de Representatividad; Solicitud del Patrón (Colectiva e Individual); entre otras, donde cada trámite se les asigna un número de usuario y contraseña (previo registro) conforme a la primera etapa del Plan de Implementación de la Reforma Laboral, lo que permite contabilizar a través de sus bases de datos, el listado de sus usuarios que realizan el uso del servicio. **Recomendación:** Se deberá mantener constantemente actualizado el sitio web de transparencia del CFCRL con la información del Pp, considerando que ésta debe ser pública, accesible, confiable, verificable, veraz, oportuna, redactada en un lenguaje sencillo y, en la medida de lo posible, accesible a personas con discapacidad y se encuentre traducida a lenguas indígenas, en términos de lo que establece la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

19. ¿El Pp cuenta con mecanismos para fomentar los principios de gobierno abierto, la participación ciudadana, la accesibilidad y la innovación tecnológica?

Criterios de valoración:

- a) El Pp cuenta con procedimientos para recibir y dar trámite a las solicitudes de información.
- b) El Pp establece mecanismos de participación ciudadana en procesos de toma de decisiones.
- c) El Pp promueve la generación, documentación y publicación de la información en formatos abiertos y accesibles.
- d) El Pp fomenta el uso de tecnologías de la información para garantizar la transparencia, el derecho de acceso a la información y su accesibilidad.

Nivel	Criterios
	La información cuenta con:
3	Tres de los criterios de valoración.

a) Criterio cumplido. Para cumplir con la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y demás disposiciones aplicables en materia de transparencia y rendición de cuentas, el CFRL cuenta con la Unidad de Transparencia, esta unidad es la responsable de desarrollar las actividades que deben realizarse diariamente para atender las solicitudes de información en la Plataforma Nacional de Transparencia, así como la forma en que deben atenderse. En caso de que haya una solicitud de información que le atañe directamente al Pp, este cuenta con los medios necesarios para dar respuesta, por lo que se considera que el Pp cuenta con un procedimiento para recibir y dar trámite a las solicitudes de información.

Es de comentar que, a finales del ejercicio de 2020, se llevó a cabo de manera virtual, la Sesión de Instalación en medios electrónicos del Comité de Transparencia del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en la cual, mediante Acuerdo número CFCRL/CT/SI/01/03/2020 se aprobó el contenido de las Reglas de Integración y Funcionamiento de la Unidad de Transparencia y del Comité de Transparencia del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. De igual forma, mediante acuerdo JGCFRL-39-09/12/2020, la Junta de Gobierno, aprobó las Reglas de Integración y Funcionamiento de la Unidad de Transparencia y del Comité de Transparencia del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, dichas Reglas consideran los medios necesarios para dar atención a las solicitudes de información que atañen al CFCRL. En consecuencia, las citadas Reglas fueron incorporadas al Sistema de Administración de Normas Internas de la Administración Pública Federal, obteniendo un dictamen favorable con el número de folio 116125 y fueron publicadas en la Normateca interna del propio Centro Federal.

b) Criterio No Cumplido. No se identificó que el Centro Federal propicie la participación ciudadana en la toma de decisiones públicas y, a su vez, genere las condiciones que permitan que ésta permee en los términos que señala la normatividad aplicable, como son por ejemplo, los mecanismos de contraloría social que aún no se han implementado. Es de comentar que, el portal Web si cuenta con un link al portal único de trámites, información y participación ciudadana; sin embargo, no se identificó la incorporación de alguna documentación que pueda atender el Centro Federal para la aplicación de algún trámite.

c) Criterio Cumplido. El programa presupuestario cuenta con formatos definidos, abiertos y accesibles, mismos que se encuentran disponibles en la plataforma digital y que facilitan su recepción y trámite, por lo que las personas interesadas pueden obtenerlos ingresando a la dirección electrónica <https://centrolaboral.gob.mx/> conforme a la primera etapa del Plan de Implementación. Para tal efecto, se ofrece un directorio de las entidades federativas que iniciaron sus actividades producto de las tres etapas del Plan de Implementación. No obstante, se desconoce qué tan accesibles pudieran ser éstas para las personas que viven en las zonas con poca cobertura de Internet. Además, no se identificó algún mecanismo para facilitar el registro en el programa presupuestario como son los grupos vulnerables como es el caso de discapacidad, quienes podrían tener problemas para ingresar a la plataforma digital.

La Reforma Laboral consideró necesario reafirmar los principios de igualdad y no discriminación, por lo cual es necesario realizar una diferenciación de grupos poblacionales, a fin de ser incluyentes. Derivado de lo anterior, se recomienda implementar mecanismos que consideren estos temas y/o adecuación de sus formatos en línea para los grupos en cuestión.

d) Criterio Cumplido. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que se encarga de la operación del programa presupuestario, fomenta el uso de tecnologías de la información, muestra de ello, es que se puso a disposición del público en general una plataforma digital donde coloca al alcance de los empleadores, trabajadores y sindicatos para los diferentes servicios que ofrece. La información de la plataforma se actualiza en tiempo real, posibilitando al programa

presupuestario hacer consultas sobre el número de empleadores, trabajadores y/o sindicatos que han sido vinculados con un Centro de Trabajo, cumpliendo con el derecho a la información que tiene la ciudadana en general. No obstante, se reitera que se considera que hay un área de oportunidad, por lo que se sugiere que hace falta implementar mecanismos alternativos para que empleadores, trabajadores y/o sindicatos de contextos rurales y/o marginados en las diferentes entidades federativas, que no tienen acceso a tecnologías de la información y, en general, población que enfrenta barreras culturales o geográficas, para que puedan acceder a los servicios del programa conforme al Plan de Implementación.

Es de comentar que, en términos de transparencia aún no es posible para el programa hacer transparente sus resultados, pues éste es el primer año de ejecución del programa presupuestario conforme a la primera etapa del Plan de Implementación, por lo que todavía no existen resultados que publicar.

f. Presupuesto

20. ¿El Pp identifica y cuantifica los gastos que se realizan para generar los bienes y/o los servicios que ofrece, y cumplen con los siguientes criterios?

Criterios de valoración:

- a) Desglosa el presupuesto por capítulo de gasto y fuente de financiamiento.
- b) Presenta estimaciones presupuestarias en el corto plazo.
- c) Estima el gasto unitario, como gastos totales/población atendida.
- d) Existe coherencia entre los capítulos de gasto y las características de las actividades que realiza y los bienes y/o servicios que entrega.

Nivel	Criterios
	El Pp cuenta con:
4	Cuatro de los criterios de valoración.

a) Criterio cumplido. En la información proporcionada para hacer esta evaluación, se identificó el desglose presupuestario de la STPS y en específico del Pp E012 para los ejercicios 2020 y 2021. En ésta se incluye el Análisis Funcional Programático (AFP), un desglose en formato Excel con el presupuesto del Pp por capítulo de gasto y el Estado del Ejercicio del Presupuesto 2020 definitivo de la STPS y en particular del Pp E012. Estos documentos forman parte del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF), por lo que ésta es su fuente de financiamiento. Asimismo, se revisó el AFP correspondiente al PEF 2022 en el que también se identifican los capítulos de gasto correspondientes al CFCRL y en particular al Pp estimados para el siguiente ejercicio fiscal; además otra fuente consultada para verificar el presupuesto desglosado y ejercido del CFCRL para el Pp E012 es la Cuenta Pública del ejercicio fiscal 2020.

b) Criterio cumplido. El presupuesto del Programa se encuentra calendarizado para todo el ejercicio. Bajo este esquema el Programa cuenta con estimaciones para el corto y mediano plazo, mediante las cuales se lleva a cabo su ejecución y se realizan los pagos derivados de las adquisiciones de bienes y servicios para su operación.

c) Criterio cumplido. Para la operación del Pp el gasto unitario se determina como el total de los recursos ejercidos en los capítulos de gasto entre la población atendida en un ejercicio determinado. El ejercicio del gasto del Pp se opera en el SICOP a través de este sistema se lleva un control detallado del presupuesto autorizado del presupuesto modificado, así como del presupuesto ejercido, el control de los gastos unitarios se realiza e identifica a través de las partidas específicas de gasto vinculadas a las diversas actividades que integran en conjunto la ejecución del Pp. Los gastos totales también se controlan y cuantifican mediante el ejercicio del gasto para la adquisición de bienes y servicios requeridos para la operación del Pp, su estimación unitaria entre la población atendida que será calculada al finalizar el primer año de ejercicio, es replicable con la información señalada.

d) Criterio cumplido. El diseño del presupuesto del Programa se encuentra estructurado conforme a lo establecido en el Manual de Presupuesto para la APF. Los capítulos y conceptos de gasto, así como las partidas específicas permiten identificar las actividades que realiza el Programa y los servicios que entrega. Todos los gastos que se realizan para la ejecución del Programa están alineados con los objetivos que cumple, y dan razón de los servicios que se entregan a la población atendida para alcanzar el propósito del Programa, toda vez que los gastos erogados con cargo a los capítulos 1000, 2000, 3000 y 5000 del presupuesto autorizado en el Pp E012, guardan congruencia con la realización de actividades de conciliación (individual y colectivo), registro de asociaciones y legitimación de procesos democráticos, para lo cual se utiliza personal (1000) recursos materiales (2000), servicios generales (3000) y la adquisición de mobiliario y equipo para la operación de las diversas oficinas (5000).

V. Consistencia programática y normativa

21. ¿La modalidad presupuestaria del Pp es consistente con el objetivo que éste persigue, con los bienes y/o servicios que genera, con sus actividades sustantivas y, en conjunto, con su mecanismo de intervención?

“No procede valoración cuantitativa en esta pregunta”

Criterio cumplido. Si, la modalidad presupuestaria del Pp es consistente con el objetivo que éste persigue, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Programación y Presupuesto, Anexo 2 Clasificación de Programas Presupuestarios, los Programas Federales clasificados en la Modalidad E “Prestación de Servicios Públicos”, se enfocan a actividades del sector público, que realiza en forma directa, regular y continua, para satisfacer demandas de la sociedad, de interés general, atendiendo a las personas en sus diferentes esferas jurídicas, a través de las siguientes finalidades, entre otras:

Funciones de gobierno. Para la atención de los derechos políticos y civiles de las personas trabajadores (tribunales de conciliación y arbitraje). Incluye los demás servicios públicos en cumplimiento a las funciones programáticas relacionadas y atribuciones de la Ley Orgánica de la APF.

En este sentido, los servicios que otorga el Pp y sus actividades son consistentes con la modalidad presupuestaria y también se enmarcan en las funciones de gobierno, particularmente en el tema de las audiencias de conciliación celebradas entre trabajadores y empleadores, así como el registro y actualización de los Contratos Colectivos de Trabajo y el registro y actualización correspondiente a las Asociaciones Sindicales.

22. ¿Los elementos del diseño de la propuesta de atención del Pp (objetivos, bienes y/o servicios generados y poblaciones) se retoman y guardan congruencia entre sus documentos estratégicos, institucionales, normativos y operativos?

Nivel	Respuesta
4	Todos los documentos estratégicos, institucionales, normativos y operativos del Pp son consistentes con el diseño de la propuesta de atención del Pp.

Criterio cumplido. Los elementos del diseño de la propuesta de atención del Pp se retoman y guardan congruencia con el Diagnóstico del Pp, derivado de las reformas realizadas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como a la Ley Federal del Trabajo. Derivando en la elaboración de los documentos normativos con el Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Conciliación Individual”, los “Lineamientos para la Conciliación Colectiva”, el Protocolo para el Procedimiento de la Legitimación de Contratos Colectivos Existentes; los Lineamientos para la Conciliación Colectiva; los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota y el Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Registro de Asociaciones, así como la MIR. El Pp está diseñado para que el CFCRL pueda brindar el servicio público de conciliación prejudicial en el ámbito federal, y registrar los Contratos Colectivos de Trabajo y a todas las organizaciones sindicales, tal y como lo dispone el artículo 123 de la constitución mexicana y la Ley Federal del Trabajo. Para la operación del Programa se cuenta con diversos Manuales de Organización y Procedimientos, el manual para el tema de la función conciliatoria individual y el Protocolo para el Procedimiento de la Legitimación de Contratos Colectivos Existentes, se encuentran autorizados y publicados en la página del CFCRL y los manuales correspondientes a los temas de conciliación colectiva, y el registro y actualización correspondiente a las Asociaciones Sindicales ya está elaborado y se encuentra en proceso de autorización para su publicación y acceso a la población. En dichos documentos normativos se establecen con claridad las actividades y los procedimientos operativos para la generación de los servicios de conciliación, registro de asociaciones y registro para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo que el Pp entrega a su población objetivo, constituida por los trabajadores y empleadores de las ramas federales, por lo que se estima existe congruencia entre el diseño de la intervención y las disposiciones normativas que rigen los procedimientos.

Concepto	Diagnóstico	Manuales	MIR
Objetivo	Los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita.	Solución de conflictos laborales.	Contribuir al desarrollo económico incluyente mediante la procuración del equilibrio entre los factores de la producción, mediante la resolución de conflictos laborales de forma prejudicial, entre trabajadores y empleadores, de forma pronta y expedita.
Componentes	Conciliación prejudicial en el ámbito federal, y registrar a todas las organizaciones sindicales, registro de todos los contratos colectivos de trabajo.	Servicio de conciliación.	Audiencias de Conciliación exitosas, celebradas Solicitudes de registro y actualización de las Asociaciones Sindicales atendidas, Solicitudes de registro y actualización de Contratos Colectivos de Trabajo atendidos
Poblaciones	Los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana.	Los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana.	Los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana.

VI. Contribución a objetivos de la planeación nacional

23. ¿El objetivo central del Pp contribuye al cumplimiento de alguno de los objetivos o estrategias que se definen en los programas que se derivan del Plan Nacional de Desarrollo (PND) vigente?

Respuesta:

Nivel	Respuesta
4	Sí se identifica contribución.

El objetivo central del Pp es: los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana resuelvan sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de manera pronta y expedita, se vincula con el objetivo 3 “Economía” del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, por lo que existe alineación con la Finalidad 3 “Desarrollo Económico” de la clasificación funcional y programática. A su vez, las acciones que se realizan para el cumplimiento de su objetivo se suscriben en el ámbito de Asuntos Económicos, Comerciales y Laborales en General (Función 1), por medio del rubro de Asuntos Laborales Generales (Subfunción 2) y con acciones sustantivas en materia de Asesoría a trabajadores y sindicatos y actualización del registro sindical (Actividad Institucional 7).

Por lo que se considera que contribuye a impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral.

Respecto a la aportación con el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, el Pp E012 se vincula de la siguiente manera: Objetivo prioritario 2: Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral. Estrategia prioritaria 2.2.- Promover la solución de conflictos mediante el fortalecimiento del servicio público de conciliación bajo los principios del nuevo modelo laboral. (Con sus respectivas Acciones Puntuales). Estrategia prioritaria 2.3.- Consolidar los procedimientos para el registro y actualización de organizaciones sindicales mediante el seguimiento puntual del nuevo modelo laboral. (Con sus respectivas Acciones Puntuales). Estrategia prioritaria 2.4.- Remitir los Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo al CFCL, una vez que éste entre en funciones, para dar cumplimiento al derecho de la reforma laboral de 2019. (Con sus respectivas Acciones Puntuales).

Asimismo, el Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales” (mediante la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como organismo público descentralizado sectorizado a la STPS) contribuirá a que la Secretaría cumpla con sus objetivos y funciones establecidas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; particularmente con lo establecido en el Artículo 40, fracciones 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 y II) Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas.

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

24. ¿El objetivo central del Pp se vincula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030?

El propósito de programa se vincula con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, y su Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 16, “Paz, Justicia e Instituciones Sólidas”, orientado a “Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles”. Entre las metas de este ODS, a las que se puede vincular el programa, se tienen:

ODS 16, Meta 16.6: Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas. Así, la vinculación entre el Pp E012 y los ODS, se puede mencionar que es de Contribución Directa, debido a que el objetivo central propició la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral derivado de la reforma de justicia laboral, por lo que contribuye al cumplimiento de la Meta 16.6 de los ODS.

De esta manera, el logro del propósito del programa presupuestario aporta al cumplimiento de al menos uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En ese sentido, una vez que se consolide el diseño e implementación de los procesos del programa conforme a las tres etapas del Plan de Implementación y, conforme se vayan obteniendo resultados, se podría documentar su contribución a esta meta del ODS.

Aunado a lo anterior, se identificó que el Pp está vinculado indirecta con el Objetivo 8, “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, el cual se refiere a “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Asociado a la Meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. Al menos en la primera parte de esta Meta, situación que enmarca la reforma laboral plasmada en la Ley Federal del Trabajo. Por lo que se solicita al Centro Federal revisar dicha vinculación con este ODS.

VII. Complementariedades, similitudes y duplicidades

25. ¿En la Estructura Programática de la APF vigente, se identifican Pp que sean similares, se complementen o se dupliquen con el Pp evaluado?

El Pp E012 Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales no identifica similitudes ni complementariedades con otros programas en la estructura programática de la APF. Asimismo, se identificó que el Pp guarda duplicidad con varios Pp del Ramo 14 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entre los que se encuentran:

- Pp E001 Impartición de Justicia Laboral ejecutado por la JFCA.
- Pp E002 Procuración de Justicia Laboral ejecutado por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET).
- Pp E008 Conciliación entre Empleadores y Sindicatos ejecutado por la Dirección General de Funcionarios Conciliadores.
- Pp E011 Registro de Agrupaciones Sindicales ejecutado por la Dirección General de Registro de Asociaciones.

Las principales duplicidades que presentan estos Pp con el E012, radican en que en dichos Programas la población potencial, objetivo y atendida son los trabajadores y empleadores de las ramas federales, cuyo régimen laboral se rige por el apartado A del artículo 123 Constitucional. Los servicios que entregan estos Pp se refieren a la resolución de conflictos laborales colectivos e individuales mediante la conciliación como una primera instancia y en segunda instancia se tendrá que llegar a la conciliación mediante el arbitraje presidido por la JFCA para el Pp E001, mientras que en el caso del Pp E012 a cargo del CFCRL, los asuntos que no se resuelvan mediante la conciliación serán transferidos a los tribunales del Poder Judicial. En relación con los Pp's E002, E008 y E011, las duplicidades identificadas se refieren a que en ambos Pp se llevan a cabo acciones para lograr acuerdos de conciliación exitosas de manera prejudicial, también se llevan acciones para conciliar los términos de Contratos Colectivos de Trabajo y formalizar su registro en apego a los derechos democráticos de los trabajadores, de igual forma en ambos Pp se llevan a cabo acciones para formalizar el registro de asociaciones sindicales. Es importante señalar que la duplicidad identificada en estos Pp sólo será de manera transitoria en cumplimiento a la reforma del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el DOF el 24 de febrero de 2017 y a la reforma del 1 de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, para la implementación de esta última se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). La creación del CFCRL es fundamental para concentrar en una sola autoridad el registro de sindicatos y la verificación de sus procesos administrativos, así como, la conciliación en materia federal. La duplicidad del Pp E012 con los Pp (E001, E002, E008 y E011) se explica como un proceso transitorio que continuará hasta en tanto el CFCRL entre en operación en todo el país con atención integral para los temas que atienden actualmente los cuatro programas del Ramo 14 a cargo de la STPS, necesario para la implementación de la Reforma Laboral.

Los resultados se verán potenciados porque las actividades que se realizaban a través de 4 unidades responsables, con la creación del CFCRL serán realizadas en una sola institución con ahorro en los gastos de operación.

Al respecto, es importante mencionar que con fecha 25 de octubre de 2021 se publicó en el DOF el *Aviso por el que se declara la terminación de las funciones registrales de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*.

VIII. Instrumento de Seguimiento del Desempeño

26. ¿El Instrumento de Seguimiento del Desempeño del Pp, MIR o FID, permite obtener información relevante sobre los siguientes elementos de diseño del Pp?

Nivel	Criterios
	El Instrumento de Seguimiento del Desempeño permite obtener información relevante sobre:
3	a) La gestión de los principales procesos (actividades) del Pp: recursos humanos, financiamiento, la adquisición de insumos, la operación, recepción, registro, supervisión, entre otros. b) La generación y/o entrega de los bienes y/o servicios (componentes) del Pp. c) La cobertura de la población, medida como la población atendida respecto a la población objetivo del Pp. d) El cambio producido en la población objetivo derivado de la ejecución del programa, mediante una variable de resultados (propósito – objetivo central).

a) Criterio cumplido. El Instrumento de Seguimiento del Desempeño del Pp E012 para el ejercicio fiscal 2021 es la MIR, la cual se compone de tres indicadores a nivel de actividad: i) Atención en tiempo y forma a las solicitudes de registro y actualización correspondiente a las Asociaciones Sindicales. ii) Solución de conflictos laborales de manera pronta y expedita mediante audiencias de conciliación. iii) Atención en tiempo y forma a las solicitudes de registro y actualización correspondiente a los Contratos Colectivos de Trabajo. De igual forma, considera dos objetivos a nivel de actividad, a saber: i) Atención en tiempo y forma a las solicitudes de registro y actualización correspondiente a las Asociaciones Sindicales. ii) Atención en tiempo y forma a las solicitudes de registro y actualización correspondiente a los Contratos Colectivos de Trabajo.

b) Criterio cumplido. La MIR del Pp permite obtener información precisa sobre los servicios que entrega el Pp a través de los siguientes componentes: Solicitudes de registro y actualización de Contratos Colectivos de Trabajo atendidos; Audiencias de Conciliación exitosas celebradas y Solicitudes de registro y actualización de las Asociaciones Sindicales atendidas.

c) Criterio no cumplido. De acuerdo con la información incluida en la MIR 2021 del Pp E012, no se dispone de las variables para poder reflejar este indicador de cobertura. Al respecto, se propone construir un indicador de cobertura, considerando el ejemplo siguiente y/o desarrollar el que consideren más adecuado: $(\text{Población atendida} / \text{Población objetivo}) * 100$. Mismo que se considera y se desarrolló en el “Anexo 12. Instrumento de Seguimiento del Desempeño”.

d) Criterio cumplido. Por lo que se refiere a la integración de información sobre el cambio producido por el Pp en su población objetivo, se cumple debido a que los indicadores de nivel Propósito en su método de cálculo permite identificar el resultado generado por el Pp.

Para lo anterior, se considera que con la información que se genera con los diferentes instrumentos del seguimiento del desempeño se puede obtener información relevante de la operación del Pp E012.

27. ¿Los indicadores que integran el Instrumento de Seguimiento del Desempeño del Pp, cumple con los siguientes criterios?

Criterios de valoración:

- a) Es claro, el nombre del indicador es entendible, no presenta ambigüedades.
- b) Es relevante, provee información valiosa sobre aquello que se quiere medir.
- c) Es económico, la información para generar el indicador está disponible a un costo razonable.
- d) Es monitoreable, permite su estimación y verificación independiente.
- e) Es adecuado, provee suficientes bases para medir, evaluar o valorar el desempeño.

Nivel	Criterios
	El indicador:
3	Es claro, relevante y cumple con otros dos criterios.

a) Criterio cumplido. La MIR del Pp E012 está integrada por nueve Indicadores para Resultados: a nivel de Fin: Índice de estallamiento de huelgas; a nivel de Propósito: Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación y Porcentaje de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley, a nivel de Componente: Porcentaje de registro de contratos colectivos de trabajo; Porcentaje de audiencias de conciliación exitosas celebradas y Porcentaje de registro de asociaciones sindicales; a nivel de Actividad: Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de las asociaciones sindicales dentro del tiempo que establece la Ley; Porcentaje de resolución de asuntos en la primera audiencia de conciliación y Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de contratos colectivos de trabajo dentro del tiempo que establece la Ley. Como resultado del análisis realizado a sus indicadores y conforme a la MML se puede indicar que estos indicadores cumplen con el criterio al ser claros, entendibles y no presentar ambigüedades.

b) Criterio cumplido. El indicador de Fin provee información relevante con relación a su contribución para disminuir el estallamiento de huelgas en las ramas federales y conservar las fuentes de empleo.

Los indicadores de Propósito ofrecen información relevante con relación al objetivo del Pp en donde se destaca la eficacia en el servicio de conciliación y los convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley.

Los indicadores de Componente proveen información relevante con relación a los objetivos del Pp enfocados al registro de contratos colectivos de trabajo; a las audiencias de conciliación exitosas celebradas y al de registro de asociaciones sindicales.

Los indicadores de Actividad ofrecen información relevante con relación a sus objetivos que se refieren a la atención y registro de las asociaciones sindicales dentro del tiempo que establece la Ley; así como la resolución de asuntos en la primera audiencia de conciliación y actualización de contratos colectivos de trabajo dentro del tiempo que establece la Ley.

Como resultado del análisis realizado y conforme a la MML se puede indicar que estos indicadores cumplen con el criterio al ser relevantes, proveer información valiosa sobre aquello que se quiere medir.

c) Criterio cumplido. Se puede apreciar que, por su redacción, se entiende que su cálculo se realiza con información de registros administrativos; por lo que no representaría una erogación adicional para el Pp. Como resultado del análisis realizado y conforme a la MML se puede indicar que estos indicadores cumplen con el criterio al ser económicos. En este sentido, los indicadores que están establecidos en el Pp se consideran económicos, mismos que se plantean en términos del costo que implica monitorearlos, que es lo que define a los indicadores como económicos. Lo cual una vez que sean monitoreables deberán de considerar un costo razonable.

d) Criterio No cumplido. Si bien los indicadores son monitoreables y permiten su estimación, la falta de medios de verificación específicos no permite su verificación independiente, tal y como se señaló en la evaluación de la pregunta 28, por lo que se sugiere incorporar dichos medios en la actualización del diagnóstico y de la MIR. Mismos que se mencionan en el "Anexo 12. Instrumento de Seguimiento del Desempeño".

e) Criterio cumplido. Conforme al análisis realizado a los indicadores, se concluye que proveen bases para evaluar los logros que se pretender alcanzar en cada uno de ellos.



Conforme a los TdR la valoración de esta pregunta se obtiene a partir de la valoración individual de cada indicador y se obtiene un promedio, el cual nos da un resultado de 3.55. En este sentido se asigna la valoración 3 a la pregunta; sin embargo, la calificación se mantendrá en 3.55 para la valoración global.

INDICADOR	CLARO	RELEVANTE	ECONÓMICO	MONITOREABLE	ADECUADO	VALORACIÓN
FIN. Índice de estallamiento de huelgas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	4
PROPÓSITO. Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación	No	Sí	Sí	Sí	Sí	0
PROPÓSITO. Porcentaje de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	4
COMPONENTE. Porcentaje de audiencias de conciliación exitosas celebradas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	4
COMPONENTE. Porcentaje de registro de asociaciones sindicales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	4
COMPONENTE. Porcentaje de registro de contratos colectivos de trabajo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	4
ACTIVIDAD. Porcentaje de resolución de asuntos en la primera audiencia de conciliación	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	4
ACTIVIDAD. Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de las asociaciones sindicales dentro del tiempo que establece la Ley	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	4
ACTIVIDAD. Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de contratos colectivos de trabajo dentro del tiempo que establece la Ley	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	4
Valoración promedio de la pregunta						3.55

28. ¿Los medios de verificación de los indicadores que integran el Instrumento de Seguimiento del Desempeño del Pp, cumplen con los siguientes criterios?

Criterios de valoración:

- a) Presentan el nombre completo del documento donde se encuentra la información.
- b) Incluyen el nombre del área administrativa que genera o publica la información.
- c) Especifican el año o periodo en que se emite el documento y éste coincide con la frecuencia de medición del indicador.
- d) Indican la ubicación física del documento o, en su caso, la liga de la página electrónica donde se encuentra publicada la información.

Nivel	Criterios
	Los medios de verificación de los indicadores cuentan con:
0	Ninguno de los criterios de valoración.

Si bien es cierto que la matriz analizada se elaboró de forma previa a los documentos normativos que rigen la actuación del Centro; derivado del análisis realizado a los medios de verificación del Instrumento de Seguimiento del Desempeño, se identificó que el programa presupuestario E012 no cuenta con evidencia de información de los criterios señalados. En este sentido, no se localizó el documento donde se encuentra la información, por consiguiente, el nombre del área administrativa que genera o publica la información, así como el periodo en que se emite el documento ni la ubicación física del mismo o, en su caso, la liga de la página electrónica donde se encuentra publicada la información. Por lo que se realiza la propuesta respectiva en el Anexo 12 Instrumento de Seguimiento del Desempeño, con lo que se pretende que cumpla con los criterios de valoración especificados en esta pregunta.

29. ¿Las metas de los indicadores que integran el Instrumento de Seguimiento del Desempeño del Pp, cumplen con los siguientes criterios?

Criterios de valoración:

- a) Se establecen con base en un método de cálculo documentado.
- b) Cuentan con unidad de medida y son congruentes con el sentido del indicador.
- c) Se orientan a la mejora del desempeño, es decir, no son laxas.
- d) Son factibles, considerando la normatividad, los plazos y los recursos humanos, materiales y financieros disponibles.

Nivel	Criterios
	Las metas de los indicadores cuentan con:
4	Cuatro de los criterios de valoración.

a) Criterio cumplido. Los indicadores de la MIR 2021 que integran el Pp E012, cuentan con método de cálculo documentado tanto en el Diagnóstico como en el PASH y metas establecidas a partir del mismo, su verificación oportuna nos permite concluir que cuentan con método de cálculo y metas programadas, mismas que son reportadas de manera periódica, conforme a las metas establecidas durante el presente ejercicio fiscal por el Centro Federal. No obstante, se sugiere incorporar en el Diagnóstico información sobre la integración de las variables para la determinación de las metas.

b) Criterio Cumplido. Los nueve indicadores que integran el programa presupuestario E012 cuentan con metas. De estas, ocho están expresadas en “Porcentajes” y, uno, establece como unidad de medida “Índice”. Es de comentar que, las ocho metas que se expresan en porcentaje, los indicadores tienen un comportamiento ascendente, mientras que el indicador de índice presenta un sentido de descendente, por lo que se considera que cumplen con el criterio de valoración.

c) Criterio Cumplido. Las metas están orientadas a medir el desempeño utilizando metas del ciclo presupuestario del año en curso y metas de cumplimiento conforme a su periodicidad a reportar. Los indicadores no cuentan con la Línea Base, pero esto es entendible debido a que el programa presupuestario es de nueva creación y no puede establecerse aún una línea base, conforme a la Guía para el Desempeño de Indicadores Estratégicos se señala que en caso de que el indicador sea de nueva creación y no puede establecerse la línea base, se tomará como línea base el primer resultado alcanzado en el ejercicio fiscal en curso con el que se cuente. En este sentido, solo dos indicadores establecieron metas al 100% para el presente ejercicio fiscal, correspondientes al indicador de “Índice de estallamiento de huelgas” y el de “Porcentaje de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley”, por lo que se destaca que cumplen con el criterio de valoración.

Por ello, se sugiere tomar para el próximo ejercicio fiscal, el primer resultado alcanzado durante el presente ejercicio fiscal y/o conforme se vayan generando las estadísticas correspondientes a las etapas del Plan de Implementación de la reforma laboral, a fin de determinar metas considerando los resultados del programa presupuestario.

No obstante, no se considera que sea una debilidad o ausencia, toda vez que al ser un Pp de nueva creación necesita de un periodo para generar información para el corto, mediano y/o largo plazo.

d) Criterio cumplido. Las metas de fin, propósito, componente y actividad, se consideran factibles de alcanzar considerando los plazos y los recursos humanos y financieros con los que cuenta el programa presupuestario, ya que obedecen a una reforma que afecto a la constitución política, así como a la Ley Federal del Trabajo, la cual considera un Plan de Implementación que abarcara hasta el ejercicio de 2022. Para el ejercicio de 2021 con respecto al presupuesto para 2022, se incrementó de 337 mdp a 577 mdp, recursos necesarios para la implementación de la reforma en las entidades federativas para la operación del programa.

Conforme a los TdR, la valoración de esta pregunta se obtiene a partir de la valoración individual de cada indicador y se obtiene un promedio, el cual nos da un resultado de 3.88. En este sentido, se asigna la valoración de 4 a la pregunta; sin embargo, la calificación se mantendrá en 3.88, a fin de obtener el promedio general de la calificación final de las preguntas.

IX. Valoración final del diseño del Pp

a. Valoración cuantitativa global

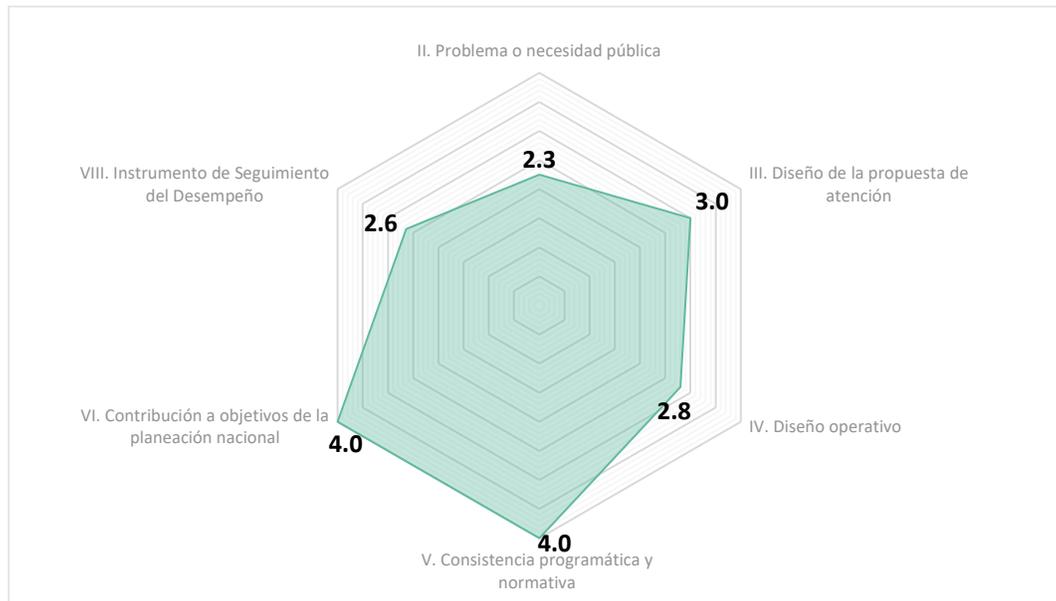
La **valoración cuantitativa por sección** se obtiene al dividir la puntuación total obtenida por el Pp en cada sección de la evaluación (B) entre el número de preguntas con valoración cuantitativa aplicables que la integran, sin considerar las que se hayan identificado como “No aplica”. De las 29 preguntas que abarca la evaluación, cuatro no presentan valoración cuantitativa. El máximo de preguntas disponibles se describe en la columna (A).

Valoración máxima por sección

No.	Sección	Pregunta con valoración cuantitativa	Total de preguntas (A)	Puntuación máxima (B)	Valoración cuantitativa (B)/(A)
II	Problema o necesidad pública	2, 3, 4, 5	4	16	4
III	Diseño de la propuesta de atención	6 a 10	5	20	4
IV	Diseño operativo	11 a 20	10	40	4
V	Consistencia programática y normativa	22	1	4	4
VI	Contribución a objetivos de la planeación nacional	23	1	4	4
VIII	Instrumento de Seguimiento del Desempeño	26 a 29	4	16	4
TOTAL		25	25	100	4

Valoración total

No.	Sección	Total de preguntas (A)	Puntuación obtenida (B)	Valoración cuantitativa (B)/(A)
II	Problema o necesidad pública	4	9	2.5
III	Diseño de la propuesta de atención	5	15	3
IV	Diseño operativo	10	28	2.8
V	Consistencia programática y normativa	1	4	4
VI	Contribución a objetivos de la planeación nacional	1	4	4
VIII	Instrumento de Seguimiento del Desempeño	4	10.55	2.6
TOTAL		25	70.55	2.82

Valoración cuantitativa por sección

La **valoración cuantitativa global** es de 2.82, conforme a lo siguiente:

$$VCG = \frac{70.55 \text{ puntos totales obtenidos}}{25 \text{ preguntas con valoración cuantitativa válidas}} = 2.82$$

Por lo anterior, se señala que dos de las seis secciones presentan una valoración de 4 puntos: Consistencia programática y normativa y Contribución a objetivos de la planeación nacional. Las cuatro secciones restantes (Problema o necesidad pública; Diseño de la propuesta de atención, Diseño operativo e Instrumento de seguimiento del desempeño) muestran una valoración de entre 2.3 y 3 puntos. Ambas cuantificaciones exhiben la valoración de una máxima de 4 puntos por cada sección. La valoración cuantitativa global es de 2.82. Es decir, si se ocupa una escala de 0 a 10, el Programa presupuestario obtuvo 70.55 de 100 puntos posibles, lo que arroja una calificación cuantitativa global de 7.06.

b. Valoración cualitativa del Pp

En materia de eficiencia, el Pp identifica y cuantifica los gastos en operación y con la información del presupuesto se puede calcular el gasto unitario. El presupuesto asignado al programa para el ejercicio fiscal 2020 ascendió a 29,108 mdp. Todos los gastos que se realizan para la ejecución del Pp están alineados con los objetivos que cumple, toda vez que los gastos erogados con cargo a los capítulos 1000, 2000, 3000 y 5000 del presupuesto autorizado, guardan congruencia con la realización de actividades de conciliación (individual y colectivo), registro de asociaciones y legitimación de procesos democráticos, para lo cual se utiliza personal (1000) recursos materiales (2000), servicios generales (3000) y la adquisición de mobiliario y equipo para la operación de las diversas oficinas (5000).

En lo tocante a eficacia, se observa que la premisa sobre la que se construye la solución como alternativa a la judicialización de los conflictos, lo constituye la conciliación obligatoria como ejercicio de civilidad entre las partes sujetas a conflicto, en la que ambas sopesan las ventajas y desventajas que conlleva determinada resolución. En este sentido, el Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral guarda congruencia con las estrategias planteadas de a) Promover la negociación colectiva, bajo los principios de participación efectiva y auténtica, como el medio más eficaz para lograr mejores condiciones de trabajo y de vida para las y los trabajadores, asegurando la productividad de las fuentes de empleo, y b) Salvaguardar la eficacia del voto personal, libre, secreto y directo de las y los trabajadores en los procedimientos de democracia sindical bajo los principios de legalidad, transparencia e imparcialidad, los cuales se enfocan a cumplir con las metas comprometidas para cada uno de los indicadores establecidos durante el ejercicio fiscal.

Respecto a economía, el Pp cuenta con elementos programáticos en los diversos indicadores que tiene para su operación, mismos que reflejan su avance de manera periódica y conforme a la programación realizada, a los cuales se da seguimiento a través de los sistemas que se han implementado para su evaluación. Los recursos están etiquetados y destinados al cumplimiento de las metas de cada indicador con disciplina presupuestal a través de la prestación de los servicios públicos que proporciona el programa.

En transparencia el Pp cuenta con mecanismos de transparencia y rendición de cuentas a través de procedimientos para recibir y dar trámite a las solicitudes de acceso a la información acorde a lo establecido en la normatividad aplicable, cumpliendo así con los criterios que establece la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y contribuyendo a promover un gobierno honesto y abierto para consulta de la ciudadanía.

En lo que respecta a honradez al ser un principio considerado en nuestra Carta Magna, las personas servidoras públicas que tienen a su cargo la operatividad del Pp, tienen la obligación de conducirse con honradez en cualquier momento, situación que se ve impactada con la rendición de cuentas que se tiene que hacer respecto a las actividades desarrolladas en torno al cumplimiento del manejo de los recursos públicos, para lo cual se deberá de realizar la transparencia de los objetivos, metas y logros del Pp.

Para el concepto de pertinencia se tiene que los documentos normativos que rigen la actuación el Pp, establecen con claridad las actividades y los procedimientos operativos para la generación de los servicios de conciliación, registro de asociaciones y registro para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo que el Pp entrega a su población objetivo, constituida por las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales, por lo que se estima existe congruencia y pertinencia entre el diseño de la intervención y las disposiciones normativas que rigen los procedimientos. En este sentido, podemos mencionar que cuando se habla de la pertinencia de la reforma laboral, se está haciendo referencia a que esta es necesaria, imprescindible y fundamental, por lo que está acorde a la serie de factores de relevancia para toda la sociedad en general y, que impulsaron su adecuación a los tiempos que exige nuestro país.

En lo que compete al concepto de coherencia interna, se puede mencionar que los elementos del diseño del Pp se aprecia que guardan congruencia con lo establecido en el Diagnóstico, derivado de las reformas realizadas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como a la Ley Federal del Trabajo. El Programa fue diseñado para que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral brinde el servicio público de conciliación prejudicial en el ámbito federal, y registrar los Contratos Colectivos de Trabajo, así como a todas las organizaciones sindicales, tal y como lo disponen los documentos normativos antes señalados. En este sentido, se aprecia que existe coherencia interna entre el diseño del Pp y las disposiciones normativas que rigen su actuar.

Para el concepto de coherencia externa, el Pp contribuye a los objetivos de la planeación nacional, por lo que existe una coherencia externa con documentos normativos de primer orden. Por ello, todos los gastos que se realizan para la ejecución del Programa están alineados con los objetivos que cumple, y dan razón de los servicios que se entregan a la ciudadanía.

Por último, para el caso de sostenibilidad, el Pp cuenta con la capacidad de mantenerse durante un periodo prolongado de tiempo, derivado a las reformas laborales realizadas en los ordenamientos jurídicos, por lo cual se estará brindando el servicio a las personas trabajadoras y empleadoras. Además de estar vinculadas con un objetivo del desarrollo sostenible orientado a “Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles”, con ello se estará garantizando el equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medio ambiente y bienestar social.

X. Análisis FODA

La instancia evaluadora deberá registrar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) que se hayan identificado durante la evaluación en cada una de las secciones, así como las recomendaciones de mejora que se deriven del análisis, a partir de la tabla siguiente:

Sección de la evaluación:	Fortaleza y/u oportunidad	Pregunta de referencia	Recomendación	Horizonte de atención*
II. Problema o necesidad pública	Fortaleza: El programa cuenta con un diagnóstico que da sustento a la caracterización del problema que busca atender, el cual se considera como un insumo valioso.	1	Sin recomendación.	
	Fortaleza: Existe justificación teórica o empírica documentada sobre los efectos que tiene la elaboración del Pp, dado que en el Diagnóstico del Programa, se hace referencia a las experiencias de distintas intervenciones latinoamericanas. Oportunidad: Realizar estudios o evaluaciones en las intervenciones latinoamericanas analizadas, a fin de que arrojen evidencias para localizar la lógica causal, así como efectos y retos de la intervención.	9	Realizar una revisión de experiencias nacionales e internacionales, así como del conocimiento generado sobre el problema objeto de atención.	Corto Plazo
IV. Diseño operativo	Fortaleza: Se cuenta con un Plan de Implementación considerado en la reforma laboral que contempla etapas de puesta en marcha de capacidad instalada para la atención de la demanda que implica la población objetivo en cada entidad federativa.	11	Sin recomendación.	
	Fortaleza: Los diferentes ordenamientos jurídicos que rigen las actividades del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, circunscriben su actuación desde el texto Constitucional, por ello se emitió la normatividad jurídica básica para su actuar.	12	Sin recomendación.	
	Fortaleza: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral pone a disposición del público en general una plataforma digital donde coloca los diferentes servicios que ofrece.	12	Sin recomendación.	
	Fortaleza: Cuenta con diversos Manuales de Organización y Procedimientos, mismos que consideran los plazos de atención a los servicios que proporciona, los cuales coinciden con los que están establecidos en la propia ley que originó la reforma laboral, los cuales cuentan con procedimientos para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes, así como para la entrega de los bienes y/o servicios	15	Sin recomendación.	



Sección de la evaluación:	Fortaleza y/u oportunidad	Pregunta de referencia	Recomendación	Horizonte de atención*
	que entrega, los cuales se adaptan a la población objetivo, se definen los plazos, describen y presentan los requisitos y formatos y son públicos y accesibles.			
	Fortaleza: Se cuenta para consulta interna con la plataforma informática denominada Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL), donde se lleva el registro de los asuntos que son sometidos a la atención del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral por parte de las personas trabajadoras y empleadoras en conflicto laboral.	17	Sin recomendación.	
	Fortaleza: El programa cuenta con mecanismos de transparencia y rendición de cuentas a través de procedimientos para recibir y dar trámite a las solicitudes de acceso a la información acorde a lo establecido en la normatividad aplicable.	18	Actualizar el vínculo en la plataforma que conduzca a los interesados en hacer alguna solicitud de información a la Plataforma Nacional de Transparencia del Gobierno Federal	Corto Plazo
	Fortaleza: El diseño del presupuesto del Programa se encuentra estructurado conforme a lo establecido en el Manual de Presupuesto para la Administración Pública Federal. El ejercicio del gasto del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, se opera a través del SICOP, donde se lleva un control detallado del presupuesto autorizado, del presupuesto modificado, así como del presupuesto ejercido.	20	Sin recomendación.	
V. Consistencia programática y normativa	Fortaleza: El programa se encuentra conformado conforme a lo establecido en el Manual de Programación y Presupuesto, donde las actividades se enfocan a satisfacer las demandas de la sociedad.	21	Sin recomendación.	
	Fortaleza: El Programa fue diseñado para que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral pueda brindar el servicio público de conciliación prejudicial en el ámbito federal, y registrar los Contratos Colectivos de Trabajo y a todas las organizaciones sindicales, tal y como lo dispone la constitución mexicana y la Ley Federal del Trabajo.	22	Sin recomendación.	
VI. Contribución a objetivos de la planeación nacional	Fortaleza: El objetivo del programa presupuestario E012 "Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales", se vincula con el objetivo 3 "Economía" del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, por lo que existe alineación con la Finalidad 3 "Desarrollo	23	Documentar las aportaciones que el Programa realiza a los objetivos en los que están vinculados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.	Corto Plazo

Sección de la evaluación:	Fortaleza y/u oportunidad	Pregunta de referencia	Recomendación	Horizonte de atención*
	Económico” de la clasificación funcional y programática.			
	Fortaleza: El propósito de programa se vincula con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, y su Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 16, “Paz, Justicia e Instituciones Sólidas”.	24	Documentar las aportaciones que el Programa realiza a los objetivos en los que están vinculados con la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, y el Objetivo de Desarrollo Sostenible.	Corto Plazo
VII. Complementariedades, similitudes y duplicidades	Fortaleza: La creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral fue fundamental para concentrar en una sola autoridad el registro de sindicatos y la verificación de sus procesos administrativos, así como, la conciliación en materia federal.	25	Sin recomendación.	
	Fortaleza: El Programa cuenta con una primera versión de la MIR para el presente ejercicio fiscal.	26	Lograr que la MIR cumpla con lo establecido en la Metodología de Marco Lógico	Corto Plazo
VIII. Instrumento de Seguimiento del Desempeño	Fortaleza: Los indicadores que integran el programa presupuestario cuentan con metas.	29	Tomar para el próximo ejercicio fiscal, el primer resultado alcanzado durante el presente ejercicio fiscal y/o conforme se vayan generando las estadísticas correspondientes a las etapas del Plan de Implementación de la reforma laboral, a fin de determinar metas considerando los resultados del programa presupuestario.	Corto Plazo

Sección de la evaluación:	Debilidad y/o amenaza	Pregunta de referencia	Recomendación	Horizonte de atención*
II. Problema o necesidad pública	Debilidad. El problema identificado no está definido de manera clara, porque la definición de la problemática contiene dos situaciones susceptibles de ser resueltas mediante la intervención gubernamental	2	Sustraer de la redacción la segunda problemática a fin de que se establezca como Problema: Insuficiencia de mecanismos de solución prejudicial de conflictos	Corto Plazo

Sección de la evaluación:	Debilidad y/o amenaza	Pregunta de referencia	Recomendación	Horizonte de atención*
			laborales de las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas en los ámbitos individuales y colectivos.	
	Debilidad. El problema público no identifica efectos diferenciados en grupos poblacionales, territorios del país o medio ambiente, así como las causas y efectos que afecten la problemática.	4 y 5	Actualizar el Diagnóstico a fin de que considere posibles efectos diferenciados en torno a una variable de sexo y grupos indígenas, considerando las causas y efectos que los generan.	Corto Plazo
III. Diseño de la propuesta de atención	Debilidad. La población atendida no ha sido definida con precisión, lo que es necesario para lograr una cuantificación de las poblaciones para dimensionar el total de población que es atendida al final de cada ejercicio presupuestal, lo que permitirá contar con estadísticas de los usuarios que fueron atendidos.	8	Considerar al final del ejercicio fiscal, la totalidad de los asuntos en conflictos laborales y los procesos democráticos en los que se participa, entendiéndose a las personas trabajadoras y empleadoras como asuntos.	Corto Plazo
IV. Diseño operativo	Debilidad: No se detectaron mecanismos alternativos para que empleadoras y trabajadoras de contextos rurales y/o marginados en las diferentes entidades federativas, que no tienen acceso a tecnologías de la información y, en general, población que enfrenta barreras culturales o geográficas, puedan acceder a los servicios del Programa	12	Implementar mecanismos alternativos para que empleadores y trabajadores de contextos rurales y/o marginados, que no tienen acceso a tecnologías de la información, puedan acceder a los servicios del Programa	Corto Plazo
	Debilidad: Se identificó que el portal de Transparencia Presupuestaria de la SHCP incluye la información del avance físico financiero en el ejercicio del gasto del CFCRL, donde se encuentra el presupuesto aprobado y ejercido; sin embargo, no se localizó en el portal del Centro información financiera sobre su presupuesto, ya que dicho portal es administrado por aquella dependencia.	18	Incorporar un apartado en el portal Web del CFCRL donde se incorpore dicha información, independientemente de generar y/o agregar un hipervínculo en la página Web del Centro que pueda	Corto Plazo

Sección de la evaluación:	Debilidad y/o amenaza	Pregunta de referencia	Recomendación	Horizonte de atención*
			direccionar al portal de Transparencia Presupuestaria de la SHCP.	
	Debilidad. No se identificó que el Centro Federal propicie la participación ciudadana en la toma de decisiones públicas y, a su vez, genere las condiciones que permitan que ésta permee en los términos que señala la normatividad aplicable.	19	Implementar y difundir los mecanismos de contraloría social, conforme se vayan realizando las etapas del Plan de Implementación.	Corto Plazo
V. Consistencia programática y normativa	Sin comentarios			
VI. Contribución a objetivos de la planeación nacional	Sin comentarios			
VII. Complementariedades, similitudes y duplicidades	Debilidad. Del análisis de la estructura programática de la APF, se identifica de manera transitoria que presenta duplicidad con varios Programas presupuestarios ejecutados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	25	Identificar y potenciar estas duplicidades en beneficio de las poblaciones objetivo de los programas involucrados.	Corto Plazo
	Debilidad. De acuerdo con la información incluida en la MIR 2021 del Programa, no se dispone de las variables para poder reflejar un indicador de cobertura.	26	Redefinir el instrumento de seguimiento del desempeño que busca resolver el Programa e incorporar un indicador de cobertura, lo que permitirá fortalecer la construcción de la MIR.	Corto Plazo
VIII. Instrumento de Seguimiento del Desempeño	Debilidad. Derivado del análisis realizado a los medios de verificación del Instrumento de Seguimiento del Desempeño, se identificó que el programa presupuestario no cuenta con evidencia de información.	28	Actualizar la MIR e incluir el nombre del documento donde se encuentra la información, el nombre del área administrativa que genera o publica la misma, así como el periodo en que se emite el documento o, en su caso, la liga de la página electrónica donde se encuentra publicada la información.	Corto Plazo

XI. Conclusiones generales

La reforma constitucional promulgada el 24 de febrero de 2017 mediante 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, responde a la necesidad de modernización del sistema de justicia laboral hasta ahora vigente en nuestro país.

Esta reforma fue más allá de ese propósito, en tanto sentó las bases de la transformación del régimen sindical y de la negociación colectiva al introducir los principios de representatividad, transparencia y democracia en la vida de las organizaciones sindicales a lo largo del territorio nacional.

Por ello, durante el primer año de operación del Programa, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral elaboró un diagnóstico sobre las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana que no resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita, con la cual se dio sustento a la fase inicial de esta intervención; puso en funcionamiento una plataforma digital para vincular a las personas trabajadoras y empleadoras en sus conflictos laborales; y elaboró las primeras versiones de la Matriz de Indicadores para Resultados, a fin de contar con metas que desarrolla para el cumplimiento de sus objetivos, entre otras. El conjunto de acciones descritas hizo posible que las personas trabajadoras y empleadoras pudieran contar con medios análogos y de manera prejudicial, para resolver sus diferencias y/o conflictos de modo breve y conciso como quedó establecido en la reforma laboral.

Es de comentar que, al ser éste el primer año de operación del programa presupuestario conforme al Plan de Implementación, aún no hay resultados definitivos, mismos que se podrán cuantificar al final del presente ejercicio fiscal.

Si bien se reconocen estos importantes progresos, la evaluación de diseño permitió identificar diversas áreas de mejora, las cuales se plantean con el ánimo de aportar elementos que contribuyan al proceso de mejora continua del Programa. Las principales áreas de oportunidad identificadas en la evaluación del diseño del programa Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales, son las siguientes:

a) Que la problemática sea abordada desde la óptica vinculada a la necesidad de dotar a la población de una instancia previa a la contienda judicial, para eficientar la resolución de conflictos laborales en el ámbito federal, con independencia de si dicha resolución tendrá atributos de oportunidad, para tildarla como “pronta” y/o “expedita”, asociados a la efectividad de sus resultados. Por lo que se propone que: los trabajadores y empleadores en las Entidades Federativas no resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales del orden federal y colectivos. b) Actualizar el diagnóstico presentando un análisis diferenciado de las causas y efectos de la problemática por grupos de población, territorios o medio ambiente. c) Considerar una variable proxy para la cuantificación de la población objetivo, como la cantidad de asuntos que tendrá que atender en un periodo determinado. d) Hacer una revisión crítica de experiencias nacionales e internacionales, así como del conocimiento generado sobre el problema objeto de atención, a efecto de fortalecer la justificación teórica y empírica que se tiene del Programa y consolidar las acciones de atención. e) Implementar mecanismos alternativos para que empleadores y trabajadores de contextos rurales y/o marginados en las diferentes entidades federativas, que no tienen acceso a tecnologías de la información, puedan acceder a los servicios del Programa.

Derivado de lo anterior, se puede mencionar que el Programa cuenta con la estructura y los elementos institucionales y humanos para prestar los servicios que son de su competencia derivados de las atribuciones que les fueron conferidas con base a la reforma laboral. Tiene una fortaleza en infraestructura organizacional y en su ámbito de operación, además de la implementación de la plataforma digital. Sin embargo, para que este pueda tener un mejor impacto, se sugiere que para sustentar el problema que se busca atender, el Diagnóstico se fortalezca mediante documentación empírica y teórica, así como de experiencias internacionales que se han consultado.

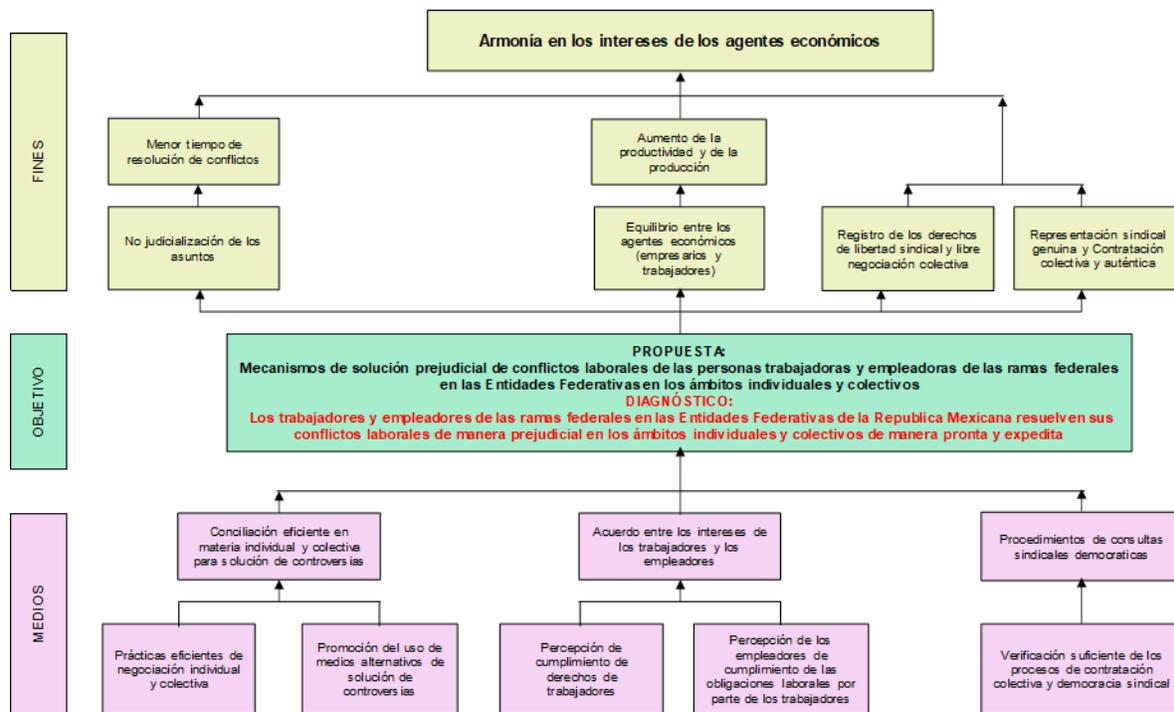
El presente documento más que una versión final o acabada de lo que debe ser el análisis a la operación del programa presupuestal derivado de la Implementación de la Reforma Laboral, a través de la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, debe considerarse como un punto de partida y, a la vez, una guía para las diversas etapas del Plan de Implementación, a fin de que las instancias involucradas, operadores de los órganos de conciliación y justicia laboral, así como la sociedad en general, se involucren en la construcción de un nuevo modelo laboral que será en beneficio de todas y todos.

Anexos

Anexo 1. Afectaciones diferenciadas por grupos de población, territorios y medio ambiente			
Problema o necesidad pública central			
<p><i>Los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana no resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita</i></p>			
Descripción de afectaciones diferenciadas			
Grupo de población / territorio / medio ambiente	Descripción de la afectación diferenciada	Brechas o rezagos identificados	Fuente de información
Mujeres	En nuestro país, los despidos laborales hacia el género femenino se producen por la propia condición inherente por el hecho de ser mujer. Las mujeres ya estaban muy sub-representadas en el lugar de trabajo: en 2020, había 1.5 hombres por cada mujer en el mercado laboral. Esa cifra aumentó a 1.7 producto de la pandemia, mientras que la brecha de género en la pérdida de empleo debido a la crisis ha sido mayor en México que en otras naciones.	En febrero de 2021 la Población Económicamente Activa (PEA) femenina fue de 21 millones y la masculina de 34.5 millones, con una tasa de participación económica de 40.9% en las mujeres en edad de trabajar y de 74.3% en los hombres.	INEGI. https://www.inegi.org.mx/ https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa-boletines/2021/iooe/iooe2021_03.pdf
Niñas, niños y adolescentes			
Jóvenes (15 a 29 años)			
Personas adultas mayores (mayores de 65 años)			
Personas indígenas y/o afrodescendientes	La Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de México (CDI) considera población indígena (PI) a todas las personas que forman parte de un hogar indígena, donde el jefe(a) del hogar, su cónyuge y/o alguno de los ascendientes (madre o padre, madrastra o padrastro, abuelo(a), bisabuelo(a), tatarabuelo(a), suegro(a)) declaro ser hablante de lengua indígena. Además, también incluye a personas que declararon hablar alguna lengua indígena y que no forman parte de estos hogares.	México es un país diverso, prueba de ello es el reconocimiento de 68 lenguas indígenas; por lo que se consideran más de siete millones de personas que hablan alguna de aquellas lenguas.	Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de México. https://www.gob.mx/inpi/articulos/indicadores-socioeconomicos-de-los-pueblos-indigenas-de-mexico-2015-116128#:~:text=La%20Comisi%C3%B3n%20Nacional%20para%20el%20Desarrollo%20de%20los,el%20desarrollo%20integral%20de%20sus%20pueblos%20y%20comunidades
Personas con discapacidad	N/A		
Localidades rurales	N/A		
Entidades del sureste del país	N/A		
Medio ambiente	N/A		

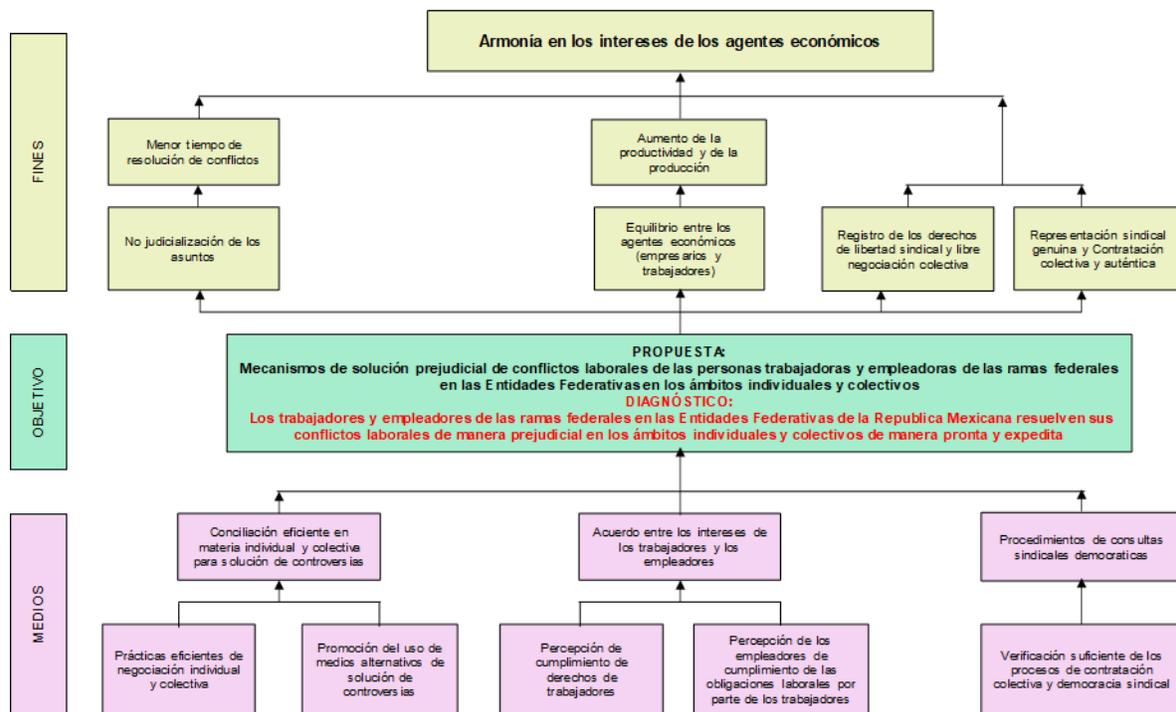
Anexo 2. Árbol del Problema

Estructura del Árbol del Problema



Anexo 3. Árbol de Objetivos

Estructura del Árbol de Objetivos





Anexo 4. Estrategia de Cobertura

Clave y nombre del Pp:	E012 "Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales"		
Tipo de Evaluación:	En Materia de Diseño	Año de la Evaluación:	2021

A fin de aportar claridad en el presente anexo, se retomarán las definiciones conceptuales de las Poblaciones Potencial, Objetivo y Atendida, incluidas en la pregunta 8 de estos TdR, ya sean las definidas por el Pp o en ausencia de estas, las que definió la instancia evaluadora como parte de su respuesta, en consenso con el Pp.

Poblaciones Potencial, Objetivo y Atendida

Población	Definición
Potencial (PP)	Las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana pertenecientes a la Etapa t de las tres que se determinaron.
Objetivo (PO)	Las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana pertenecientes a la Etapa t de las tres que se determinaron para su implementación, que se estima serán atendidas en cada ejercicio fiscal.
Atendida (PA)	Las personas trabajadoras y empleadoras de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana que resolvieron sus conflictos laborales del orden federal de manera prejudicial.

En seguimiento a la recomendación de utilizar una variable proxy para cuantificar la cobertura del programa, se utiliza la unidad de medida "Asuntos", para identificar a las personas empleadoras y trabajadoras que solicitan el servicio del CFCRL.

Evolución de la cobertura

Población	Unidad de medida	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año (...)
Potencial (P)	Asuntos	30,000	60,000	90,000	
Objetivo (O)	Asuntos	30,000	60,000	90,000	
Atendida (A)	Asuntos	N/D	N/D	N/D	
(A/O) x 100	%	N/D	N/D	N/D	%

La instancia evaluadora analizará la estrategia de cobertura del Pp y emitirá su valoración o, en su caso, realizará su propuesta, en consenso con el Pp.

Análisis de la estrategia de cobertura

La estrategia de cobertura contempla o incluye al menos:							Valoración	Propuesta	
Método de cálculo documentado			Si		No	X	Parcial	Considera una cobertura de atención a nivel nacional, misma que se realizara conforme al Plan de Implementación	Documentar sus logros conforme a las etapas del Plan de Implementación
Consistencia con el diseño del programa	X		Si		No		Parcial	El programa fue diseñado para que el CFCRL brinde el servicio público de conciliación prejudicial en el ámbito federal, a fin de contar con indicadores para	Sin comentarios

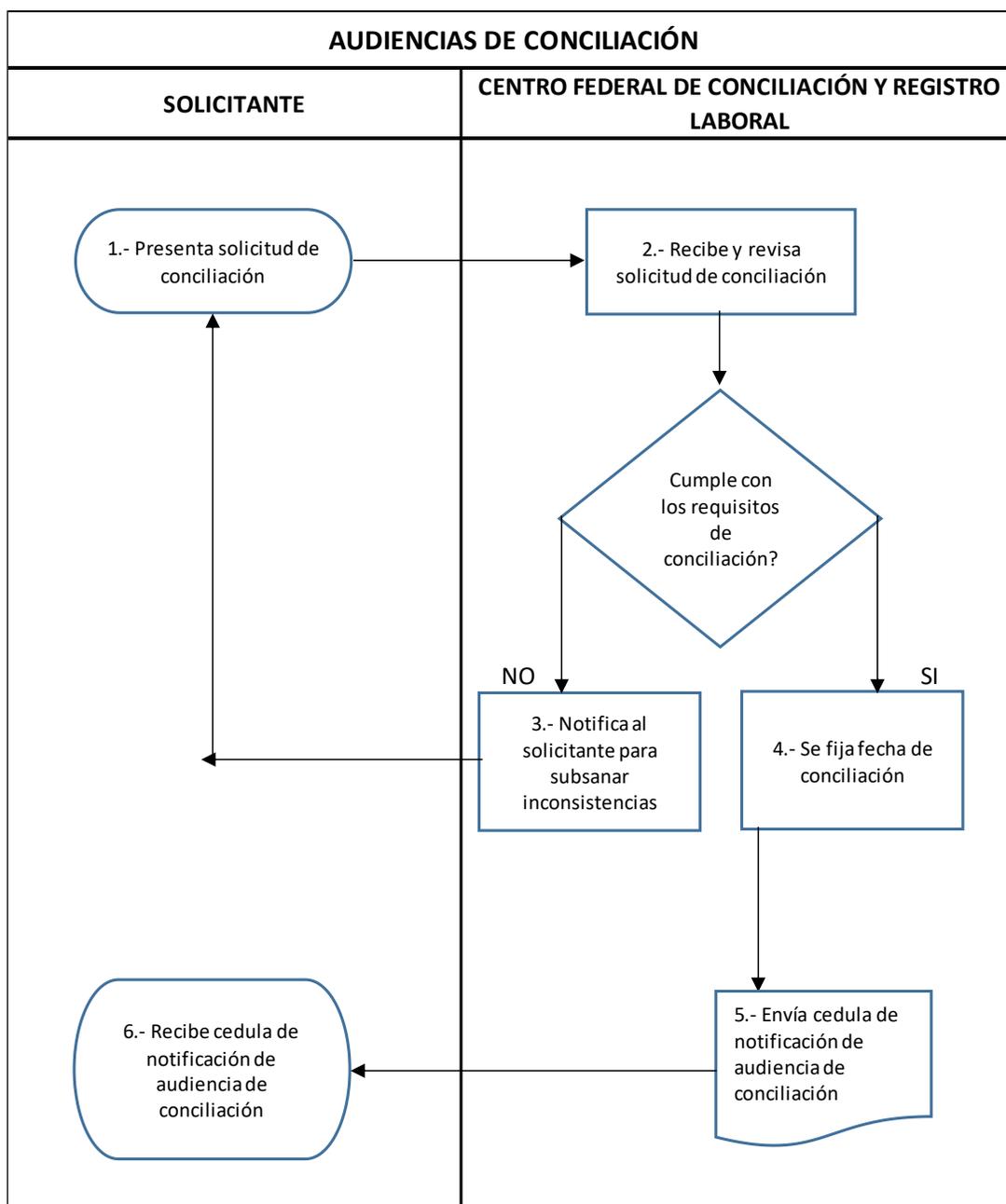


La estrategia de cobertura contempla o incluye al menos:							Valoración	Propuesta
							cada una de sus actividades	
El presupuesto requerido	X	Si		No		Parcial	A través de la STPS se llevó a cabo las proyecciones para determinar el costo de los requerimientos necesarios para la instalación del CFCRL, así como de las Oficinas Estatales en los Estados considerados en la primera etapa del Plan de Implementación. Los recursos presupuestarios fueron aprobados por el Congreso de la Unión, por lo cual se puede comentar que cuenta con el recurso necesario para realizar las actividades enmarcadas en la Reforma Laboral.	Conforme a lo establecido en la reforma laboral y a las etapas del Plan de Implementación
Metas a corto plazo factibles	X	Si		No		Parcial	Con base a cada etapa de implementación	Sin comentarios
Análisis de posibles riesgos o amenazas que vulneren el cumplimiento de las metas		Si	X	No		Parcial	Falta de precisión en su población atendida	La población atendida no ha sido definida con precisión, lo que es necesario para lograr una cuantificación de las poblaciones adecuada para dimensionar el total de población que presenta el problema o la necesidad de interés del Programa.
Indicadores claros		Si		No	X	Parcial	La información contenida en la MIR en algunos de sus componentes no se considera alineada. En este sentido, el componente de propósito no armoniza con alguno de los indicadores descritos y que busca generar con esta intervención.	Actualizar y alinear la MIR, a fin de que sea publicada en el documento normativo correspondiente del siguiente ejercicio fiscal.



Anexo 5. Mecanismo de solicitud

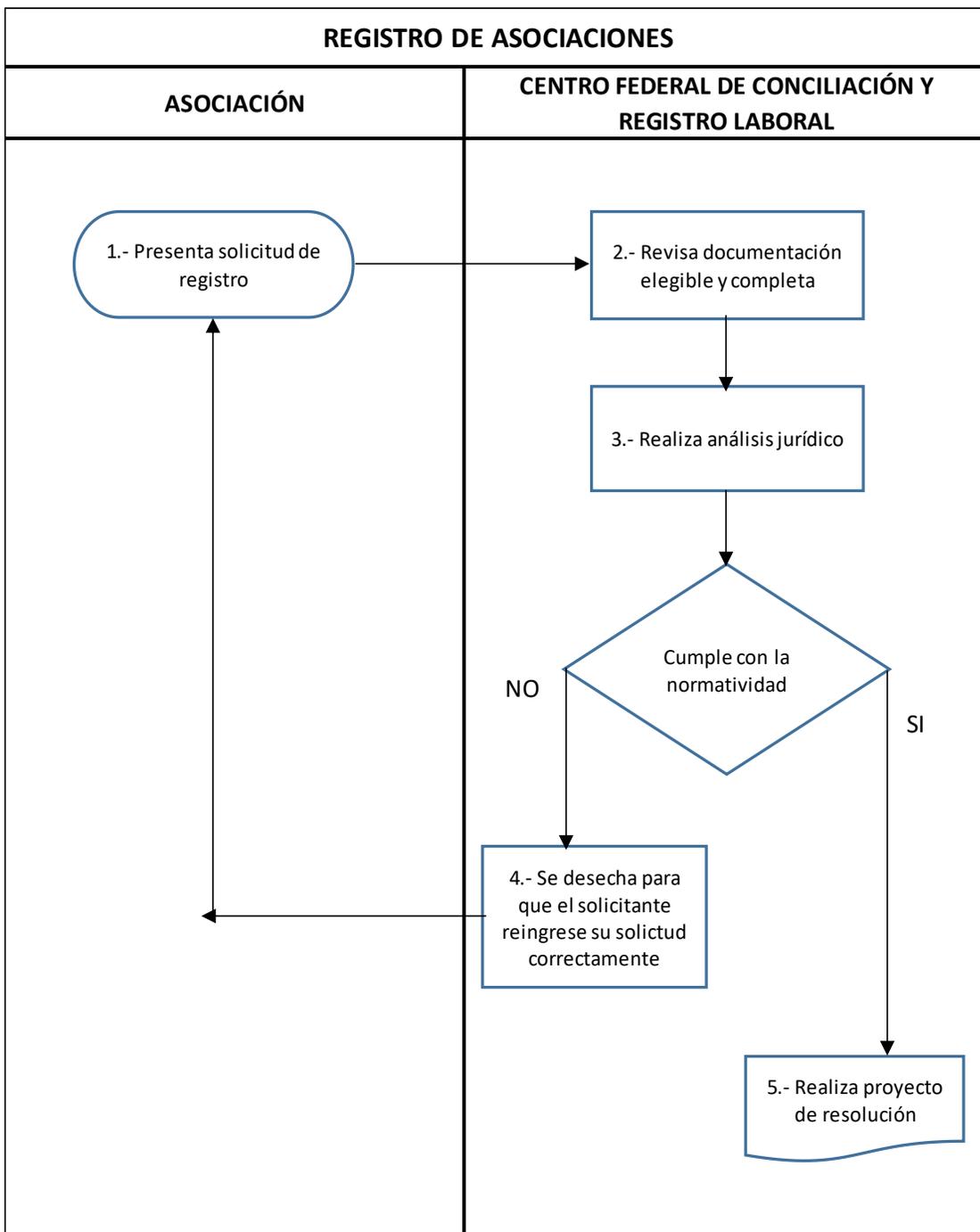
Flujograma



No se detectaron áreas de mejora en el proceso.

Anexo 5. Mecanismo de solicitud

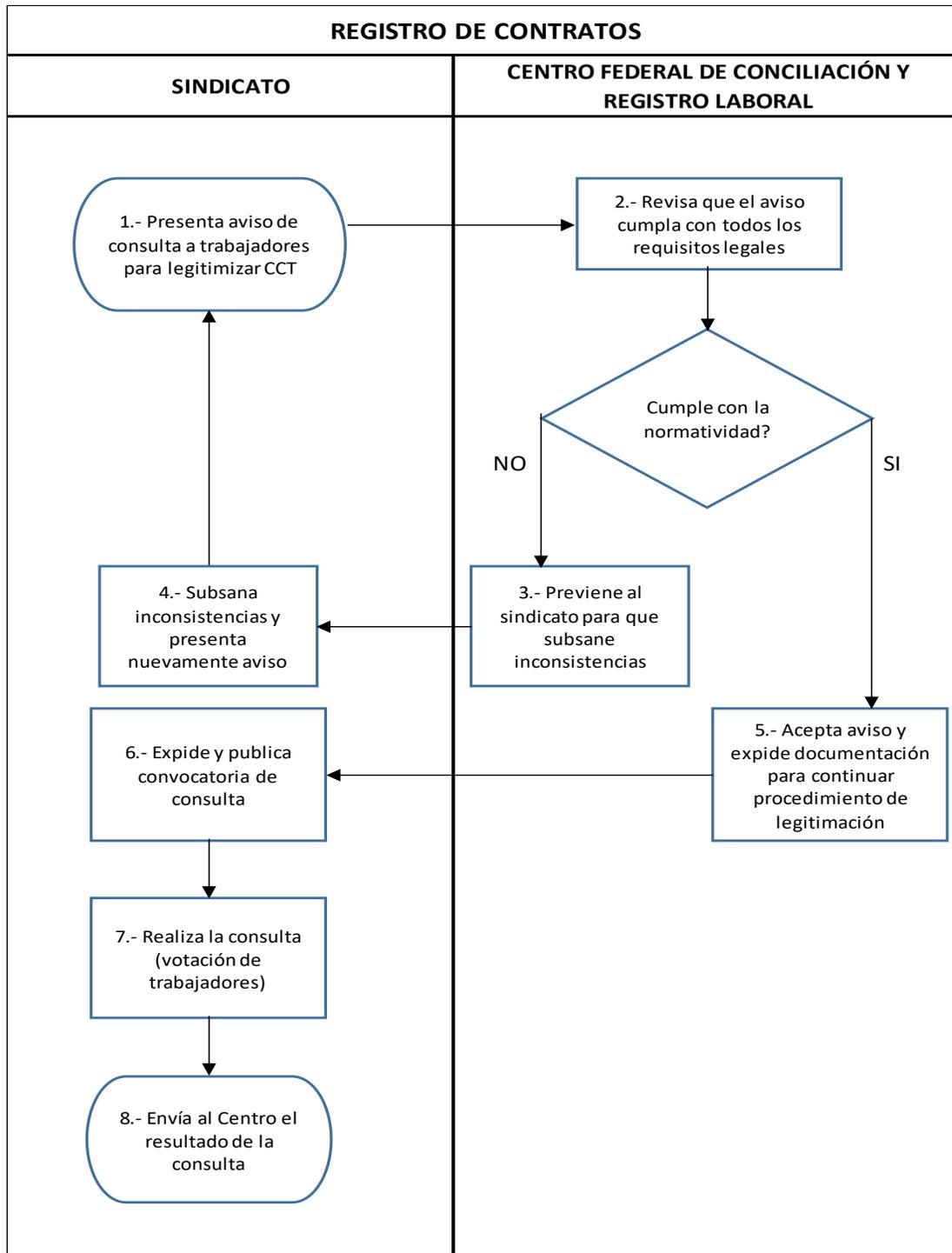
Flujograma



No se detectaron áreas de mejora en el proceso.

Anexo 5. Mecanismo de solicitud

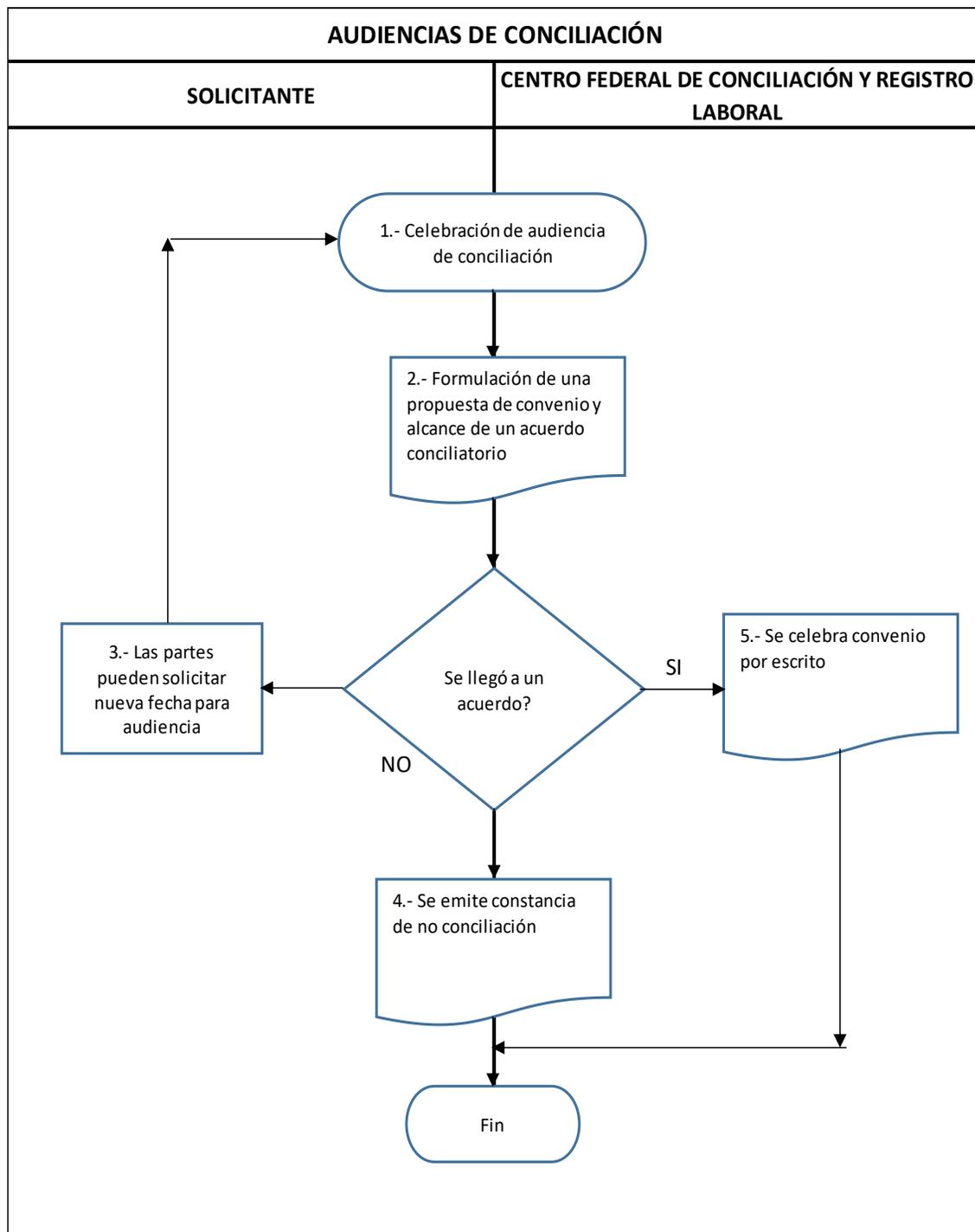
Flujograma



No se detectaron áreas de mejora en el proceso.

Anexo 6. Mecanismo de entrega

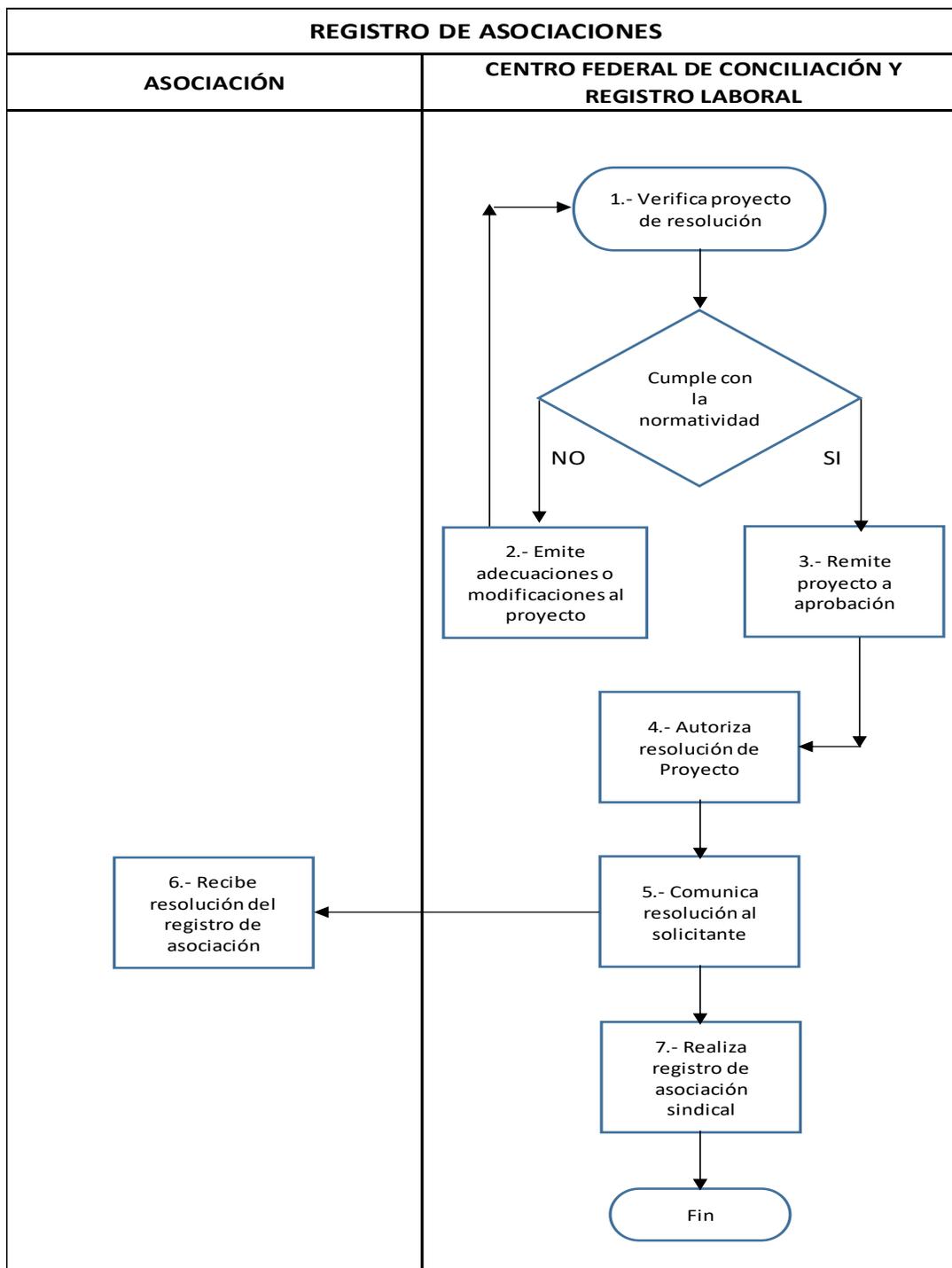
Flujograma



No se detectaron áreas de mejora en el proceso.

Anexo 6. Mecanismo de entrega

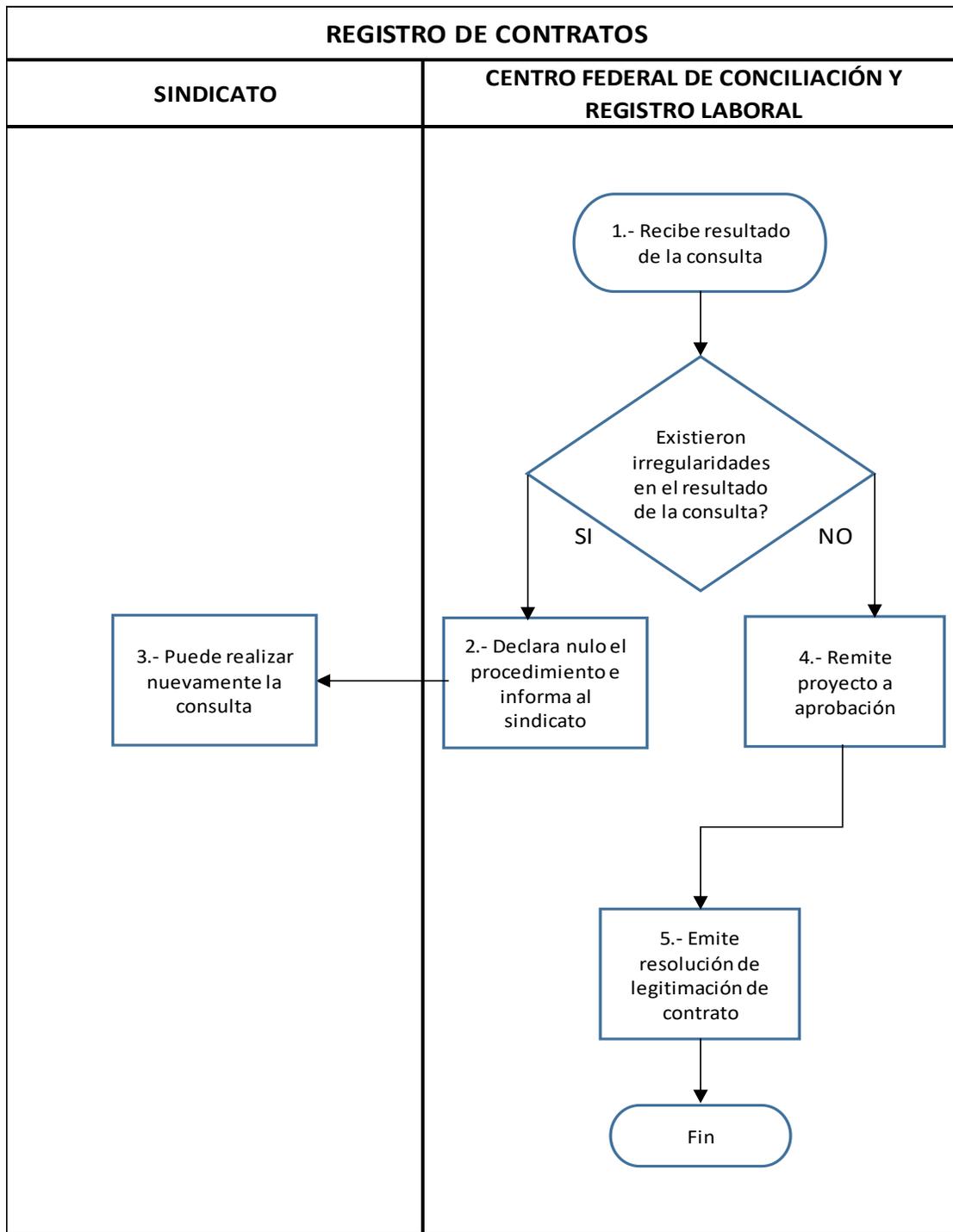
Flujograma



No se detectaron áreas de mejora en el proceso.

Anexo 6. Mecanismo de entrega

Flujograma



No se detectaron áreas de mejora en el proceso.



Procedimiento documentado

1. ¿El programa cuenta con un procedimiento documentado y normado para la integración, actualización y depuración de la población atendida?

Indicar el nombre del documento

Existe un procedimiento específico y está documentado.

Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Conciliación Individual

Existe un procedimiento específico, pero no está documentado.

Se encuentra normado en alguna Ley, Lineamiento, ordenamiento institucional u otro.

2. El procedimiento contempla los siguientes elementos sobre el padrón de la población atendida:

Integración

Establece una estructura homologada de la información.

Incluye las principales características de la población atendida y de los bienes y/o servicios otorgados

Se asigna una clave o identificador único que permita dar seguimiento a población atendida en el tiempo.

Actualización

Establece un periodo de actualización del padrón.

Indique el periodo de actualización establecido:

Depuración

Establece un mecanismo para detectar inconsistencias y homologar información.

Establece un mecanismo para detectar duplicidades de apoyos otorgados por el mismo Pp o por otros programas.

Sistematización y disponibilidad de la información

3. ¿El Pp cuenta con un sistema informático para la integración, actualización y depuración de la población atendida?

Sí *Indicar el nombre del sistema:*

Sistema Nacional de Conciliación (SINACOL)

No *Seleccione el procedimiento manual que realiza el Pp:*

Utiliza una base de datos en Excel, Access, SPSS u otro programa informático.

Cuenta con Registros Administrativos que almacena en físico o escaneados.

4. La información del padrón:

Está disponible para consulta interna.

Está disponible para consulta pública.

Indique la liga del sitio web: no aplica

Seguridad de la información

5. La información del padrón, ¿contiene datos sensibles?

Sí

No

6. ¿El procedimiento contempla un mecanismo que garantice la seguridad de la información?

Sí

No



Anexo 8. Presupuesto

La instancia evaluadora deberá especificar el monto del presupuesto ejercido para el primer año de operación del Pp.

Recursos presupuestarios (2020)

Capítulo de gasto	Monto en pesos corrientes
1000 Servicios personales	27,879,281.38
2000 Materiales y suministros	93,747.48
3000 Servicios generales	1,135,763.56
4000 Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas	
5000 Bienes muebles, inmuebles e intangibles	
6000 Inversión pública	
7000 Inversiones financieras y otras provisiones	
8000 Participaciones y aportaciones	
9000 Deuda pública	
TOTAL	29,108,792.42

La instancia evaluadora deberá especificar la fuente de los recursos mediante los cuales se financia el Pp.

Fuente u origen de los recursos

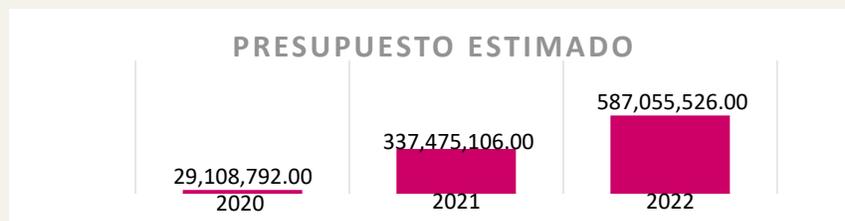
Fuente de Recursos	Porcentaje respecto al presupuesto estimado
Recursos Fiscales	100
Otros recursos [especificar fuente(s)]	0
TOTAL	100

La instancia evaluadora deberá especificar, a partir de los capítulos de gasto señalados, el desglose de los gastos para generar los bienes y/o los servicios para el primer año de operación.

Gastos

Gasto	Metodología	Estimación	Fuente de información
Operación	Sumatoria capítulos de gasto: 1000, 2000 y 3000	29,108,792.42	Cuenta Pública 2020
Mantenimiento			
Capital			
Unitario			
TOTAL		29,108,792.42	

La instancia evaluadora deberá especificar las estimaciones presupuestales para mantener la operación del programa en el corto o mediano plazo, considerando las previsiones para atender a la población objetivo en ejercicios fiscales subsecuentes. Para ello, es posible utilizar un esquema como el siguiente ejemplo.





Anexo 9. Alineación a objetivos de la planeación nacional

Clave y nombre del Pp:	E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”
Objetivo central del Pp evaluado:	Los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana no resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita

Instrucciones:

- a) Registrar la alineación del objetivo central del Pp al objetivo prioritario y hasta tres estrategias prioritarias de los programas sectoriales o institucionales, según corresponda, derivados del PND vigente, e incorporar una breve argumentación sobre la contribución del Pp en la consecución del objetivo y estrategias prioritarias identificadas, así como la valoración de la instancia evaluadora sobre la pertinencia de dicha alineación.
- b) En caso de identificar áreas de mejora en la alineación establecida por el Pp, la instancia evaluadora registrará su propuesta incorporando la argumentación y valoración correspondiente.
- c) Adicionalmente, la instancia evaluadora podrá identificar la contribución del objetivo central del Pp al logro de un objetivo prioritario y hasta tres estrategias prioritarias de los programas especiales y regionales derivados del PND vigente.

a) Valoración de la alineación establecida

Programa derivado	Objetivo prioritario	Estrategia prioritaria	Contribución del Pp	Valoración
Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024	Objetivo prioritario 2: Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral.	Estrategia prioritaria 2.2.- Promover la solución de conflictos mediante el fortalecimiento del servicio público de conciliación bajo los principios del nuevo modelo laboral. (Con sus respectivas Acciones Puntuales). Estrategia prioritaria 2.3.- Consolidar los procedimientos para el registro y actualización de organizaciones sindicales mediante el seguimiento puntual del nuevo modelo laboral. (Con sus respectivas Acciones Puntuales). Estrategia prioritaria 2.4.- Remitir los Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo al CFCRL, una vez que éste entre en funciones, para dar cumplimiento al derecho de la reforma laboral de 2019	Contribuye a la impartición de justicia laboral, la cual se traslada a tribunales especializados; con ello, se fortalecen la libertad y la democracia sindical y se instaura el voto personal, libre, directo y secreto para la elección de las directivas sindicales, la definición de los términos contractuales y la resolución de los conflictos laborales.	La alineación de las estrategias junto con los objetivos del Programa Sectorial se considera adecuados. Considerando que se vio impactado con la creación de un órgano federal con autonomía técnica y de gestión como es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Por ello, la motivación del cambio de paradigma de la reforma laboral fue la de promover que la negociación colectiva a través de los conflictos laborales se tome de manera más en serio.

b) Propuesta de alineación a programas sectoriales o institucionales

Programa derivado	Objetivo prioritario	Estrategia prioritaria	Contribución del Pp	Valoración
Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	Objetivo prioritario 2 “Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral”, del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.	Estrategia prioritaria 2.1.- Promover la negociación colectiva, bajo los principios de participación efectiva y auténtica, como el medio más eficaz para lograr mejores condiciones de trabajo y de vida para las y los trabajadores, asegurando la productividad de las fuentes de empleo. Estrategia prioritaria 2.2.- Salvaguardar la eficacia del voto personal, libre, secreto y directo de las y los trabajadores en los procedimientos de democracia sindical bajo los principios de legalidad, transparencia e imparcialidad. Estrategia prioritaria 2.3.- Constatar el cumplimiento de los requisitos que establece la LFT, para garantizar el derecho a la libertad y democracia sindical de las y los trabajadores.	Procurar que patrones y sindicatos, en la celebración, revisión o terminación de los contratos Colectivos de Trabajo y Contratos-Ley de jurisdicción federal, lleguen a convenios favorables para ambas partes; así como en los casos en los que se reclaman violaciones a los pactos colectivos laborales; además de implementar procedimientos ágiles y eficientes en la negociación de los convenios entre las y los actores laborales, bajo medidas y criterios que garanticen certeza, imparcialidad, transparencia, legitimidad y participación democrática de las y los trabajadores.	La alineación de las estrategias junto con los objetivos del Programa Institucional de Mediano Plazo se considera adecuados. Debido a que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, al ser una pieza clave del nuevo sistema de justicia laboral y como parte de los mecanismos con los que cuenta para hacer frente al reto que establece la reforma laboral, por lo que planteó acciones que permitirán contabilizar y evaluar el paso a paso de la implementación de dicha reforma laboral.

Anexo 10. Alineación a los ODS

Nombre del Pp:	“Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”	Modalidad y clave:	E012
Objetivo central del Pp evaluado:	Los trabajadores y empleadores de las ramas federales en las Entidades Federativas de la República Mexicana no resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita		
Vinculación establecida por el Pp			
ODS	Meta	Vinculación	Valoración de la vinculación (instancia evaluadora)
“Paz, Justicia e Instituciones Sólidas”	Meta 16.6: Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.	Directa	Se considera que contribuye al desarrollo económico del país, considerando que el objetivo central del programa presupuestario, propició la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral derivado de la reforma de justicia laboral; lo que permitirá atender más eficientemente y de manera prejudicial a los empleadores y trabajadores en sus conflictos laborales.
Propuesta de vinculación de la instancia evaluadora			
<p>En caso de que la instancia evaluadora detecte áreas de mejora en la vinculación del objetivo central del Pp evaluado con los ODS y sus metas o en caso de no contar con evidencia documental de la misma, elaborará una propuesta de vinculación y la justificación de esta, considerando la contribución efectiva del Pp en la meta.</p> <p><i>Marcar con una "X" el/los ODS con los que se propone vincular el objetivo del Pp:</i></p>			
ODS	Meta	Vinculación	Justificación de la propuesta (instancia evaluadora)
“Trabajo Decente y Crecimiento Económico”	Meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	Indirecta	Contribuye al desarrollo económico del país, considerando que el objetivo del Pp, se enfoca a proteger los derechos de las personas trabajadoras y empleadoras derivado de la reforma de justicia laboral y que plasmada en la Ley Federal del Trabajo.
<p>Consideraciones:</p> <p>>> Vinculación</p> <p>Directa: el objetivo central del Pp contribuye claramente al cumplimiento de la(s) meta(s) ODS identificada(s).</p> <p>Indirecta: el objetivo central del Pp propicia la generación de condiciones que contribuyen al cumplimiento de la(s) meta(s) de ODS identificada(s), a pesar de no ser su objetivo principal.</p>			

Anexo 11. Complementariedades, similitudes y duplicidades

Información del Pp evaluado

Nombre del Programa: Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales
 Dependencia/Entidad: Secretaría del Trabajo y Previsión Social
 Unidad Responsable: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Modalidad y clave: E012
 Ramo: 14
 Clave: 012

Tipo de Evaluación: en materia de Diseño

Año de la Evaluación: 2021

Información de los Pp analizados

Nombre del Pp	Modalidad y clave	Dependencia o Entidad	Ramo	Problema público que busca resolver	Objetivo central	Población	Cobertura geográfica	Bien y/o servicio otorgado	Relación identificada	Argumentación	Recomendación
Impartición de Justicia Laboral	E001	STPS	14	Los trabajadores y empleadores de las empresas privadas de competencia federal y los organismos descentralizados del Gobierno Federal cuyo régimen laboral se rige por el apartado A del artículo 123 Constitucional y los trabajadores a su servicio, no resuelven sus diferencias laborales, a través de la conciliación y/o el arbitraje.	Los trabajadores y empleadores de las empresas privadas de competencia federal y los organismos descentralizados del Gobierno Federal cuyo régimen laboral se rige por el apartado A del artículo 123 Constitucional y los trabajadores a su servicio, no resuelven sus diferencias laborales, a través de la conciliación y/o el arbitraje.	Trabajadores y empleadores de las ramas federales	República mexicana	Resolución de asuntos colectivos e individuales	Duplicidad	Se presenta duplicidad de manera transitoria con varios Pp ejecutados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta duplicidad se deriva de la Reforma Constitucional al artículo 123 y la implementación de la Reforma Laboral, que da lugar a la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRLL).	Continuar con la operación de los Pp hasta la conclusión de la implementación de la reforma laboral y la puesta en operación del CFRLL en toda la República Mexicana.
Procuración de Justicia Laboral	E002	STPS	14	Las y los trabajadores que solicitan protección jurídica laboral no cuentan con mecanismos de procuración de justicia laboral, hasta su conclusión en un ambiente de seguridad y certeza jurídica.	Las y los trabajadores que solicitan protección jurídica laboral cuentan con mecanismos de procuración de justicia laboral, hasta su conclusión en un ambiente de seguridad y certeza jurídica.	Trabajadores y empleadores de las ramas federales	República mexicana	Juicios celebrados y asuntos de conciliación concluidos	Duplicidad	Se presenta duplicidad de manera transitoria con varios Pp ejecutados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta duplicidad se deriva de la Reforma Constitucional al artículo 123 y la implementación de la Reforma Laboral, que da lugar a la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRLL).	Continuar con la operación de los Pp hasta la conclusión de la implementación de la reforma laboral y la puesta en operación del CFRLL en toda la República Mexicana.
Conciliación entre Empleadores y Sindicatos	E008	STPS	14	Instituciones, empresas y sindicatos, mediante el servicio público de conciliación, no resuelven sus conflictos laborales	Instituciones, empresas y sindicatos, mediante el servicio público de conciliación, resuelven sus conflictos laborales	Trabajadores y empleadores de las ramas federales	República mexicana	Servicios de conciliación otorgados y revisiones de contratos ley	Duplicidad	Se presenta duplicidad de manera transitoria con varios Pp ejecutados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta duplicidad se deriva de la Reforma Constitucional al artículo 123 y la implementación de la Reforma Laboral, que da lugar a la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRLL).	Continuar con la operación de los Pp hasta la conclusión de la implementación de la reforma laboral y la puesta en operación del CFRLL en toda la República Mexicana.
Registro de Agrupaciones Sindicales	E011	STPS	14	Las Organizaciones Sindicales de competencia federal no acreditan su personalidad jurídica, por lo que su información no es publicada conforme a lo establecido en el artículo 368 bis de la Ley Federal del Trabajo mediante el Sistema de Consulta de Agrupaciones Sindicales.	Garantizar que las Organizaciones Sindicales de competencia federal acrediten su personalidad jurídica, por lo que su información es publicada conforme a lo establecido en el artículo 368 bis de la Ley Federal del Trabajo mediante el Sistema de Consulta de Agrupaciones Sindicales.	Trabajadores y empleadores de las ramas federales	República mexicana	Solicitudes de Registro, Actualización y Certificación de las Organizaciones Sindicales atendidas	Duplicidad	Se presenta duplicidad de manera transitoria con varios Pp ejecutados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta duplicidad se deriva de la Reforma Constitucional al artículo 123 y la implementación de la Reforma Laboral, que da lugar a la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRLL).	Continuar con la operación de los Pp hasta la conclusión de la implementación de la reforma laboral y la puesta en operación del CFRLL en toda la República Mexicana.



Anexo 12. Instrumento de Seguimiento del Desempeño

Características del Instrumento de Seguimiento del Desempeño									
Criterio	Respuesta	Nombre del indicador	Definición	Método de cálculo	Unidad de medida	Frecuencia de medición	Línea base	Comportamiento del indicador	Propuesta de mejora del indicador
El cambio producido en la población objetivo derivado de la ejecución del Pp	Si	Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación	El indicador mide la eficacia en el servicio de conciliación	(Total de convenios celebrados / Total de solicitudes de conciliación recibidas por el CFCRL) *100	Porcentaje	Anual	0	Ascendente	Adecuado
	Si	Porcentaje de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley	El indicador mide el porcentaje de conciliaciones exitosas resueltas en los tiempos establecidos por la Ley respecto al total de solicitudes de conciliación recibidas por el CFCRL	(Convenios de conciliación emitidos dentro del tiempo que establece la Ley / Total de convenios celebrados) *100	Porcentaje	Anual	0	Ascendente	Adecuado
La cobertura de la población	No								Se sugiere construir un indicador de cobertura, considerando el método de cálculo: (Población atendida / Población objetivo) *100. Nombre: Cobertura del Programa, Definición: Mide el porcentaje de la población objetivo que atendida por el Pp, Unidad de Medida: Porcentaje, Línea Base: conforme al primera año de operación del Pp, Comportamiento o del indicador: ascendente.
La generación y/o entrega de los bienes y/o servicios	Si	Porcentaje de registro de contratos	El indicador mide el porcentaje de	(Total de registro de contratos colectivos de	Porcentaje	Semestral	0	Ascendente	Adecuado

Características del Instrumento de Seguimiento del Desempeño

Criterio	Respuesta	Nombre del indicador	Definición	Método de cálculo	Unidad de medida	Frecuencia de medición	Línea base	Comportamiento del indicador	Propuesta de mejora del indicador
La generación y/o entrega de los bienes y/o servicios		colectivos de trabajo	contratos colectivos de trabajo que obtuvieron su registro ante el CFCRL	trabajo / Total de solicitudes de registro de contratos colectivos de trabajo recibidos) *100					
	Si	Porcentaje de audiencias de conciliación exitosas celebradas	El indicador mide el porcentaje de audiencias de conciliación exitosas celebradas	(Total de convenios celebrados / Total de audiencias celebradas) *100	Porcentaje	Semestral	0	Ascendente	Adecuado
La generación y/o entrega de los bienes y/o servicios	Si	Porcentaje de registro de asociaciones sindicales	El indicador mide el porcentaje de asociaciones sindicales que obtuvieron su registro ante el CFCRL	(Total de registro de asociaciones sindicales / Total de solicitudes de registro de asociaciones sindicales recibidas) *100	Porcentaje	Semestral	0	Ascendente	Adecuado
La gestión de los principales procesos (actividades) del Pp	Si	Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de las asociaciones sindicales dentro del tiempo que establece la Ley	El indicador mide el porcentaje de solicitudes de registro y actualización de las asociaciones sindicales atendidas dentro del tiempo que establece la Ley	(Número de solicitudes de registro y actualización de las asociaciones sindicales atendidas dentro de los 20 días establecidos en la Ley / Total de solicitudes recibidas) *100	Porcentaje	Trimestral	0	Ascendente	Adecuado
	Si	Porcentaje de resolución de asuntos en la primera audiencia de conciliación	El indicador mide el porcentaje de asuntos que se resolvieron en la primera audiencia	(Número de asuntos resueltos en la primera audiencia / Total de audiencias) *100	Porcentaje	Trimestral	0	Ascendente	Adecuado
	Si	Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de contratos colectivos de trabajo dentro del tiempo que establece la Ley	El indicador mide el porcentaje de solicitudes de registro y actualización de los contratos colectivos de trabajo atendidos dentro del tiempo que establece la Ley	(Número de solicitudes de registro y actualización de contratos colectivos de trabajo atendidos dentro de los 30 días establecidos en la Ley / Total de solicitudes de registro de contratos colectivos de trabajo recibidos) *100	Porcentaje	Trimestral	0	Ascendente	Adecuado



Características de los indicadores									
	Nivel de objetivo	Nombre del indicador	Claro	Relevante	Económico	Monitoreable	Adecuado	Justificación	Propuesta de mejora del indicador
M IR	Fin	Índice de estallamiento de huelgas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Claro, cumple con los criterios, entendible y no presenta ambigüedades. Relevante, porque refleja una dimensión importante del logro del objetivo, Económico porque su cálculo se realiza con información de registros administrativos; por lo que no representa una erogación adicional. Monitoreable, contiene los medios de verificación. Adecuado, provee bases para evaluar los logros que se pretende alcanzar.	
	Propósito	Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No es claro toda vez que por el nombre no se puede inferir que se entiende por eficacia, por lo que no cumple con el criterio. Es relevante, porque aún de que el nombre no es claro, el método de cálculo refleja una dimensión importante del logro del objetivo, Económico porque su cálculo se realiza con información de registros administrativos; por lo que no representa una erogación adicional. Monitoreable, contiene los medios de verificación. Adecuado, provee bases para evaluar los logros que se pretende alcanzar.	Es claro, pero en aras de mejorar su redacción se sugiere incorporar en la definición del indicador que la relación de las variables en el método de cálculo muestra la eficacia en el servicio de conciliación, es decir medido a través de los convenios celebrados. Se sugiere se elaboren dos indicadores de manera diferencial y se cuantifiquen de manera independiente para conocer los resultados de las conciliaciones a nivel individual y colectiva.
		Porcentaje de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Claro, cumple con los criterios, entendible y no presenta ambigüedades. Relevante, porque refleja una dimensión importante del logro del objetivo, Económico porque su cálculo se realiza con información de registros administrativos; por lo que no representa una erogación adicional. Monitoreable, contiene los medios de verificación. Adecuado, provee bases para evaluar los logros que se pretende alcanzar.	Es claro, pero se sugiere que a partir del presente indicador, se elaboren dos indicadores de manera diferencial y se cuantifiquen de manera independiente para conocer los resultados de las conciliaciones a nivel individual y colectiva.
	Componentes	Porcentaje de registro de contratos colectivos de trabajo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Claro, cumple con los criterios, entendible y no presenta ambigüedades. Relevante, porque refleja una dimensión importante del logro del objetivo, Económico porque su cálculo se realiza con información de registros administrativos; por lo que no representa una erogación adicional. Monitoreable, contiene los medios de verificación. Adecuado, provee bases para evaluar los logros que se pretende alcanzar.	En aras de mejorar la redacción del nombre del indicador se sugiere incluir: respecto a las solicitudes de registro de contratos recibidas
		Porcentaje de audiencias de conciliación exitosas celebradas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Claro, cumple con los criterios, entendible y no presenta ambigüedades. Relevante, porque refleja una dimensión importante del logro del objetivo, Económico porque su cálculo se realiza con información de registros administrativos; por lo que no representa una erogación adicional. Monitoreable, contiene los medios de verificación. Adecuado, provee bases para evaluar los logros que se pretende alcanzar.	
		Porcentaje de registro de asociaciones sindicales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Claro, cumple con los criterios, entendible y no presenta ambigüedades. Relevante, porque refleja una dimensión importante del logro del objetivo, Económico porque su cálculo se realiza con información de registros administrativos; por lo que no representa una erogación adicional. Monitoreable, contiene los medios de verificación. Adecuado, provee bases para evaluar los logros que se pretende alcanzar.	En aras de mejorar la redacción del nombre del indicador se sugiere incluir: respecto a las solicitudes de registro de asociaciones sindicales recibidas

Características de los indicadores									
Nivel de objetivo	Nombre del indicador	Claro	Relevante	Económico	Monitoreable	Adecuado	Justificación	Propuesta de mejora del indicador	
Actividades	Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de las asociaciones sindicales dentro del tiempo que establece la Ley	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Claro, cumple con los criterios, entendible y no presenta ambigüedades. Relevante, porque refleja una dimensión importante del logro del objetivo, Económico porque su cálculo se realiza con información de registros administrativos; por lo que no representa una erogación adicional. Monitoreable, contiene los medios de verificación. Adecuado, provee bases para evaluar los logros que se pretende alcanzar.		
	Porcentaje de resolución de asuntos en la primera audiencia de conciliación	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Claro, cumple con los criterios, entendible y no presenta ambigüedades. Relevante, porque refleja una dimensión importante del logro del objetivo, Económico porque su cálculo se realiza con información de registros administrativos; por lo que no representa una erogación adicional. Monitoreable, contiene los medios de verificación. Adecuado, provee bases para evaluar los logros que se pretende alcanzar.		
	Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de contratos colectivos de trabajo dentro del tiempo que establece	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Claro, cumple con los criterios, entendible y no presenta ambigüedades. Relevante, porque refleja una dimensión importante del logro del objetivo, Económico porque su cálculo se realiza con información de registros administrativos; por lo que no representa una erogación adicional. Monitoreable, contiene los medios de verificación. Adecuado, provee bases para evaluar los logros que se pretende alcanzar.		

Características de las metas										
Nivel de objetivo	Nombre del indicador	Meta	Método de cálculo	Unidad de medida	Congruente con el sentido del indicador	Orientada a la mejora del desempeño	Factibles pero retadoras	Justificación	Propuesta de mejora de la meta	
MIR	Fin	Índice de estallamiento de huelgas	100	(Huelgas registradas en el periodo t / Huelgas registradas en el año base (2019)) *100	Índice	Sí	No	Se considera Factible	Se sugiere ajustar la meta por debajo de la Línea base, para considerarse retadora y que cumpla con los criterios de una meta retadora.	
	Propósito	Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación	60	(Total de convenios celebrados / Total de solicitudes de conciliación recibidas por el CFCRL) *100	Porcentaje	Sí	Sí	Se considera Factible	El programa comienza a registrar avances en sus indicadores a partir de 2021, por lo que no se cuenta con una línea base que permita tener un parámetro para valorarla. Una vez que se cuenten con los resultados de los indicadores en 2021, se recomienda se utilicen para construir la línea base de cada indicador.	



Características de las metas										
	Nivel de objetivo	Nombre del indicador	Meta	Método de cálculo	Unidad de medida	Congruente con el sentido del indicador	Orientada a la mejora del desempeño	Factibles pero retadoras	Justificación	Propuesta de mejora de la meta
									orientación del desempeño y lo retadora de estas.	
		Porcentaje de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley	100	(Convenios de conciliación emitidos dentro del tiempo que establece la Ley / Total de convenios celebrados) *100	Porcentaje	Sí	Sí	Se considera Factible	El programa comienza a registrar avances en sus indicadores a partir de 2021, por lo que no se cuenta con una línea base que permita tener un parámetro para valorarla orientación del desempeño y lo retadora de estas.	Una vez que se cuenten con los resultados de los indicadores en 2021, se recomienda se utilicen para construir la línea base de cada indicador.
	Componentes	Porcentaje de registro de contratos colectivos de trabajo	80	(Convenios de conciliación emitidos dentro del tiempo que establece la Ley / Total de convenios celebrados) *100	Porcentaje	Sí	Sí	Se considera Factible	El programa comienza a registrar avances en sus indicadores a partir de 2021, por lo que no se cuenta con una línea base que permita tener un parámetro para valorarla orientación del desempeño y lo retadora de estas.	Una vez que se cuenten con los resultados de los indicadores en 2021, se recomienda se utilicen para construir la línea base de cada indicador.



Características de las metas										
Nivel de objetivo	Nombre del indicador	Meta	Método de cálculo	Unidad de medida	Congruente con el sentido del indicador	Orientada a la mejora del desempeño	Factibles pero retardadoras	Justificación	Propuesta de mejora de la meta	
Componentes	Porcentaje de audiencias de conciliación exitosas celebradas	60	(Total de convenios celebrados / Total de audiencias celebradas) *100	Porcentaje	Sí	Sí	Se considera Factible	El programa comienza a registrar avances en sus indicadores a partir de 2021, por lo que no se cuenta con una línea base que permita tener un parámetro para valorarla orientación del desempeño y lo retardadora de estas.	Una vez que se cuenten con los resultados de los indicadores en 2021, se recomienda se utilicen para construir la línea base de cada indicador.	
	Porcentaje de registro de asociaciones sindicales	80	(Total de registro de asociaciones sindicales / Total de solicitudes de registro de asociaciones sindicales recibidas) *100	Porcentaje	Sí	Sí	Se considera Factible	El programa comienza a registrar avances en sus indicadores a partir de 2021, por lo que no se cuenta con una línea base que permita tener un parámetro para valorarla orientación del desempeño y lo retardadora de estas.	Una vez que se cuenten con los resultados de los indicadores en 2021, se recomienda se utilicen para construir la línea base de cada indicador.	
Actividades	Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de las asociaciones sindicales dentro del tiempo que establece la Ley	60	(Número de solicitudes de registro y actualización de las asociaciones sindicales atendidas dentro de los 20 días establecidos en la Ley / Total de solicitudes recibidas) *100	Porcentaje	Sí	Sí	Se considera Factible	El programa comienza a registrar avances en sus indicadores a partir de 2021, por lo que no se cuenta con una línea base que permita tener un parámetro para valorarla orientación del desempeño y lo retardadora de estas.	Una vez que se cuenten con los resultados de los indicadores en 2021, se recomienda se utilicen para construir la línea base de cada indicador.	
	Porcentaje de resolución de asuntos en la primera audiencia de conciliación	30	(Número de asuntos resueltos en la primera audiencia /	Porcentaje	Sí	Sí	Se considera Factible	El programa comienza a registrar avances en sus	Una vez que se cuenten con los resultados de los	



Características de las metas										
Nivel de objetivo	Nombre del indicador	Meta	Método de cálculo	Unidad de medida	Congruente con el sentido del indicador	Orientada a la mejora del desempeño	Factibles pero retadoras	Justificación	Propuesta de mejora de la meta	
			Total de audiencias) *100					indicadores a partir de 2021, por lo que no se cuenta con una línea base que permita tener un parámetro para valorarla orientación del desempeño y lo retadora de estas.	indicadores en 2021, se recomienda se utilicen para construir la línea base de cada indicador.	
	Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de contratos colectivos de trabajo dentro del tiempo que establece la Ley	60	(Número de solicitudes de registro y actualización de contratos colectivos de trabajo atendidos dentro de los 30 días establecidos en la Ley / Total de solicitudes de registro de contratos colectivos de trabajo recibidos) *100	Porcentaje	Sí	Sí	Se considera Factible	El programa comienza a registrar avances en sus indicadores a partir de 2021, por lo que no se cuenta con una línea base que permita tener un parámetro para valorarla orientación del desempeño y lo retadora de estas.	Una vez que se cuenten con los resultados de los indicadores en 2021, se recomienda se utilicen para construir la línea base de cada indicador.	



Anexo 12. Instrumento de Seguimiento del Desempeño

Finalmente, la instancia evaluadora especificará si los medios de verificación del o los indicadores que integran el Instrumento de Seguimiento del Desempeño del Pp, MIR o FID, cumplen con los criterios señalados en el siguiente cuadro. En caso de que los medios de verificación no cumplan con los criterios o no se disponga de evidencia, deberá realizar una propuesta conforme a las características indicadas.

	Nivel de objetivo	Nombre completo del documento donde se encuentra la información	Nombre del área administrativa que genera o publica la información	Año/periodo en que se emite el documento y si coincide con la frecuencia de medición del indicador	Ubicación física del documento o la liga electrónica donde se encuentra publicada la información	Propuesta de mejora del medio de verificación
MIR	Fin	No menciona el nombre del documento donde se encuentra la información	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	No menciona año, ni periodo en que se emite el documento	Micrositio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	Se sugiere incorporar el nombre del documento, así como el año y/o periodo en que se emite en el medio de verificación respectivo. Además de considerar el apartado específico donde se ubica la información. Lo anterior, debido a que al ser documentos internos que genera la UR, es ésta la que conoce a precisión la información de que dispone de cada variable.
	Propósito	No menciona el nombre del documento donde se encuentra la información	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	No menciona año, ni periodo en que se emite el documento	Micrositio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	Se sugiere incorporar el nombre del documento, así como el año y/o periodo en que se emite en el medio de verificación respectivo. Además de considerar el apartado específico donde se ubica la información. Lo anterior, debido a que al ser documentos internos que genera la UR, es ésta la que conoce a precisión la información de que dispone de cada variable.
	Componentes	No menciona el nombre del documento donde se encuentra la información	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	No menciona año, ni periodo en que se emite el documento	Micrositio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	Se sugiere incorporar el nombre del documento, así como el año y/o periodo en que se emite en el medio de verificación respectivo. Además de considerar el apartado específico donde se ubica la información. Lo anterior, debido a que al ser documentos internos que genera la UR, es ésta la que conoce a precisión la información de que dispone de cada variable.
	Actividades	No menciona el nombre del documento donde se encuentra la información	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	No menciona año, ni periodo en que se emite el documento	Micrositio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	Se sugiere incorporar el nombre del documento, así como el año y/o periodo en que se emite en el medio de verificación respectivo. Además de considerar el apartado específico donde se ubica la información. Lo anterior, debido a que al ser documentos internos que genera la UR, es ésta la que conoce a precisión la información de que dispone de cada variable.



Anexo 13. Fuentes de información de la evaluación

Documentos normativos e institucionales

Cámara de Diputados (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

Cámara de Diputados (2021). *Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf

Cámara de Diputados. *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153_110121.pdf

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (2020). *Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*. Recuperado de: https://centrolaboral.gob.mx/documentos/LEY_ORGANICA_DEL_CENTRO_FEDERAL_DE_CONCILIACION_Y_REGISTRO_LABORAL.pdf

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (2021). *Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*. Recuperado de: https://centrolaboral.gob.mx/documentos/ESTATUTO_ORGANICO_CFCRL.pdf

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (2021). *Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Conciliación Individual del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*. Recuperado de: https://centrolaboral.gob.mx/images/normateca/MOP_CGCI_2021.pdf

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. *Lineamientos para la Conciliación Colectiva” Protocolo para el Procedimiento de la Legitimación de Contratos Colectivos Existentes*. Recuperado de: <https://centrolaboral.gob.mx/>

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. *Lineamientos para la Conciliación Colectiva*. Recuperado de: https://centrolaboral.gob.mx/documentos/lconciliacion_colectiva.pdf

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. *Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota*

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. *Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Conciliación Individual*. Recuperado de: <https://centrolaboral.gob.mx/>

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. *Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Conciliación Individual*. Recuperado de: <https://centrolaboral.gob.mx/>

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. *Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Registro de Asociaciones*. Recuperado de: https://centrolaboral.gob.mx/documentos/lconciliacion_viaremota.pdf

Diario Oficial de la Federación (DOF) (2019). *Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2020*. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5581629&fecha=11/12/2019

Diario Oficial de la Federación (DOF) (2020). *Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2021*. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5606271&fecha=30/11/2020

Diario Oficial de la Federación. *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

Diario Oficial de la Federación. *Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5630561&fecha=22/09/2021

Diario Oficial de la Federación. *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024*. Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5595490&fecha=24/06/2020

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) (2021). *Manual de Programación y Presupuesto*, II) Insumos para la integración del Proyecto de PEF 2021, 1.- Catálogos y Relaciones Presupuestarios. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/574516/Manual_de_Programacion_y_Presupuesto_2021.pdf

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). *Guía para el Diseño de indicadores Estratégicos*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/154446/Guia_Indicadores.pdf

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). *Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados para resultados*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/154437/Guia_MIR.pdf



Secretaría de Hacienda y Crédito Público SHCP (2021). *Presupuesto de Egresos de la Federación 2022*. Recuperado de: <https://www.ppef.hacienda.gob.mx/es/PPEF2022/ramo14>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2019). *Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/stps/documentos/reglamento-interior-de-la-secretaria-del-trabajo-y-prevision-social>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2020a). *Diagnóstico del Programa Presupuestario E012 "Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales"*, Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Documentos de trabajo e investigación

Naciones Unidas México. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: <https://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-del-desarrollo-sostenible/>

Páginas web

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) (2020). *Cuenta Pública del Ejercicio Fiscal 2020*. <https://www.cuentapublica.hacienda.gob.mx/>

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. *Transparencia Presupuestaria*. Recuperado de: https://www.transparencia.hacienda.gob.mx/es/transparencia/indicadores_prog_presupuestarios

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. *Página Web del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*. Recuperado de: <https://centrolaboral.gob.mx/>

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) (2021). *Objetivos, Indicadores y Metas para Resultados*. Recuperado de: https://www.pef.hacienda.gob.mx/work/models/PEF2021/docs/14/r14_oimpp.xlsx

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) (2021). *Vinculación de Programas Presupuestarios del PEF 2021 a los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/programas/pef2021/Vinculacion_ODS-Pp_PEF2021.zip

**Anexo 14. Ficha Técnica de datos generales de la evaluación**

Nombre de la evaluación	Evaluación en materia de Diseño del Pp E012 "Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales"
Nombre y clave del programa evaluado	E012 "Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales"
Ramo	14 Trabajo y Previsión Social
Unidad Responsable	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
PAE de origen	2021
Año de conclusión y entrega de la evaluación	2021
Tipo de evaluación	en Materia de Diseño
Nombre de la instancia evaluadora	Dirección General de Programación y Presupuesto
Nombres de los miembros del Panel Consultivo de Evaluación	Presidenta Mtra. Linda Pilar Blancas Garcés Directora General de Programación y Presupuesto y Titular del Área de Evaluación (STPS) Representante de la Dirección General de Programación y Presupuesto (STPS) Lic. Carlos Alberto García Buenrostro. Director de Información Financiera. Representante de la Unidad de Evaluación del Desempeño (UED-SHCP) Lic. Araceli Berenice Tamayo Sosa. Invitado permanente Lic. Nancy Marlene Flores Vázquez, Directora de Planeación y Evaluación (CFCL)
Nombre del coordinador de la evaluación	Mtro. Jorge Fernando Rodríguez González Mtro. Carlos Galván Ramírez
Nombre de los(as) principales colaboradores(as) de la instancia evaluadora	Lic. Juan Manuel López Flores Lic. Víctor Javier Pérez Arteaga
Unidad Administrativa Responsable de dar seguimiento a la evaluación (Área de Evaluación)	Dirección General de Programación y Presupuesto
Forma de contratación de la instancia evaluadora	No Aplica
Costo total de la evaluación con IVA incluido	\$0.00
Fuente de financiamiento	Recursos fiscales