



**CENTRO FEDERAL
DE CONCILIACIÓN Y
REGISTRO LABORAL**

**PROGRAMA INSTITUCIONAL
DE MEDIANO PLAZO
2021-2024**

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
AVANCE Y RESULTADOS
2022

PROGRAMA DERIVADO DEL
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024

Índice

1.- Marco normativo	3
2.- Resumen ejecutivo	5
Contribución del Programa al nuevo modelo de desarrollo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.....	5
3.- Avances y Resultados	8
Objetivo prioritario 1. Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar el dialogo entre los actores laborales.	8
Objetivo prioritario 2. Garantizar, con la participación auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones; así como su participación en la negociación colectiva, mediante procesos democráticos basados en el voto personal, libre, directo y secreto.	13
4- Anexo.....	26
Avance de las Metas para el bienestar y Parámetros	26
Objetivo prioritario 1.- Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.....	26
Objetivo prioritario 2.- Garantizar, con la participación auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones; así como su participación en la negociación colectiva, mediante procesos democráticos basados en el voto personal, libre, directo y secreto.	32
5- Glosario.....	39
6.- Siglas y abreviaturas	42
7.- Directorio	44

1

MARCO NORMATIVO

1.- Marco normativo

Este documento se presenta con fundamento en lo establecido en los numerales 40 y 44, de los *Criterios para elaborar, dictaminar, aprobar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*, emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los cuales señalan lo siguiente:

40.- Las dependencias y entidades serán responsables de cumplir los programas en cuya ejecución participen y de reportar sus avances.

44.- Asimismo, deberán integrar y publicar anualmente, en sus respectivas páginas de Internet, en los términos y plazos que establezca la Secretaría, un informe sobre el avance y los resultados obtenidos durante el ejercicio fiscal inmediato anterior en el cumplimiento de los Objetivos prioritarios y de las Metas de bienestar contenidas en los programas.

2

RESUMEN EJECUTIVO

2.- Resumen ejecutivo

Contribución del Programa al nuevo modelo de desarrollo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

El Programa Institucional de Mediano Plazo (PIMP) 2021-2024, del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), se encuentra alineado al Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, a través del Eje 3: Economía, ya que presta servicios públicos que contribuyen a promover la economía del país a través de tres importantes rubros:

- Promover la solución de conflictos mediante el servicio público de conciliación.
- Instrumentar mecanismos idóneos en los procesos de consulta y democracia sindical.
- Consolidar los procedimientos para el registro y actualización de organizaciones sindicales.

Mediante las acciones descritas en el PIMP, el CFCRL se suma al llamado a contribuir a la transformación del país, con la responsabilidad que implica convertirse en una institución pilar para el eficaz funcionamiento del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, cumpliendo el mandato constitucional que le ha sido otorgado. Desde su entrada en funciones, el 18 de noviembre de 2020, el CFCRL ha contribuido a materializar los siguientes principios establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024:

- **Economía para el bienestar:** el CFCRL es una institución moderna, fundada en los preceptos de austeridad y combate a la corrupción. Uno de sus principales objetivos es contribuir al bienestar social y cercanía con la población, al proporcionar sus servicios para todos los actores laborales, sin distinción ni privilegios.
- **El mercado no sustituye al Estado:** el CFCRL sirve a los propósitos nacionales como garante de los derechos laborales, derecho de sindicación, negociación colectiva y del acceso a la conciliación prejudicial en sede administrativa. Asimismo, atiende un sector muy relevante de la población que es la clase trabajadora.
- **Por el bien de todos, primero los pobres:** El CFCRL es una institución que promueve el bien común en apoyo a la población vulnerable, por ello,

mantiene presencia en localidades en las que la población pueda tener acceso a los servicios de conciliación y registrales.

- **No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera:** CFCRL es sensible frente a las particularidades sociales, culturales y económicas, así como regionales y locales, a fin de promover un acceso equitativo a los servicios de conciliación y registrales.

El 3 de octubre de 2022, el CFCRL concretó la tercera etapa de la implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral con la apertura de 15 nuevas sedes, en igual número de ciudades ubicadas en 11 entidades federativas del país. Esto significó para el CFCRL la integración total de sus tres etapas, la primera fue en noviembre de 2020 y la segunda en el octubre de 2021¹.

Con la consolidación de las tres etapas, el CFCRL tiene representatividad en los 32 estados de la República Mexicana, lo que ha propiciado la evolución y escalamiento de su estructura, cobertura, actividades y operación, en apoyo del cumplimiento de los objetivos institucionales que, como ya se ha dicho, buscan contribuir a un mundo del trabajo más digno y a una sociedad más justa e inclusiva.

¹ Primera etapa: Baja California Sur, Chiapas, Durango, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco, Tlaxcala, Zacatecas; segunda etapa: Aguascalientes, Baja California, Campeche, Colima, Guerrero, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Quintana Roo, Sinaloa, Yucatán; tercera etapa: Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Sonora, Tamaulipas, Veracruz.

3

AVANCES Y RESULTADOS

3.- Avances y Resultados

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

La conciliación es un mecanismo de solución de controversias que el CFCRL desarrolla de forma ágil, además, procura una resolución prejudicial entre las personas trabajadoras y sus empleadores, a través de los procedimientos, criterios y mecanismos en la materia establecidos por el Centro, que inician desde el momento en el que una persona trabajadora solicita orientación y es atendida por personas servidoras públicas especialistas en solución de conflictos y mediación.

De esta forma, se propicia que únicamente lleguen a un juicio aquellos casos en los que sea prácticamente imposible conciliar y, por tanto, se deba recurrir a la instancia judicial. Este procedimiento amigable, con perspectiva de género y bajo un enfoque de derechos humanos, redundará en mayor eficiencia resolutoria y menor saturación de casos ante los Tribunales pero, sobre todo, en que más personas trabajadoras y sus familias tengan la certeza de que las instituciones, entre ellas el CFCRL, están para hacer cumplir la ley y garantizar el ejercicio de sus derechos.

Por cuanto hace a la conciliación colectiva, se ha fortalecido y ha privilegiado el diálogo como medio eficaz para la solución de los conflictos laborales, implementando acciones para orientar y propiciar escenarios accesibles entre las partes en la búsqueda de acuerdos en beneficio de las personas trabajadoras y empleadoras a los temas obrero patronales, aplicando los principios² de vocación de servicio, imparcialidad, honestidad, objetividad, legalidad, transparencia, independencia, confiabilidad, eficacia, profesionalismo, equidad y democracia; logrando con ello el equilibrio entre el capital y el trabajo para la paz social.

Cabe destacar que, con la implementación de esta tercera etapa, además de recibirse solicitudes de conciliación colectiva relacionadas con las 32 entidades de la República Mexicana, el Centro también conoce de solicitudes ingresadas a través del Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL) respecto de los siete Contratos Ley existentes relacionadas con revisiones integrales, salariales, violaciones, firma y terminación de convenio de administración, así como la ratificación de convenios singulares.

² La definición institucional de estos principios puede ser consultada en el Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 del CFCRL, en el siguiente enlace https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5630561&fecha=22/09/2021#gsc.tab=0

Resultados

Del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2022, considerando la entrada de la Tercera Etapa de la Reforma Laboral, se alcanzaron los siguientes resultados:

- Fueron recibidas 79,321 solicitudes de conciliación individual, logrando la firma de 49,739 convenios, mismos que amparan un total de \$12'202,667,719.60.
- En materia colectiva, durante el periodo que se reporta se atendieron 1,418 solicitudes de conciliación, de las cuales 786 se atendieron y concluyeron por la vía de la conciliación colectiva culminando con la suscripción del convenio; en tanto que los 632 asuntos restantes se resolvieron ya sea por desistimiento de las partes, por falta de interés del solicitante o por determinación de la autoridad jurisdiccional al carecer de competencia.
- Se registraron, únicamente, cuatro estallamientos de huelga de jurisdicción federal. La conciliación colectiva oportuna y efectiva benefició a las personas trabajadoras y empleadoras promoviendo el equilibrio entre los factores de la producción.
- Se realizaron 57,565 notificaciones por el personal notificador, de las cuales 45,361 (78.80%) fueron citatorios para audiencia de conciliación individual.
- Se efectuaron, en las oficinas de representación Estatal y de Apoyo de las 32 entidades federativas, un total de 72,139 orientaciones a usuarios.

Actividades relevantes

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

El CFCRL tiene a su cargo la función conciliatoria colectiva de competencia federal, la cual se brinda a petición de las partes; es decir, por solicitud de la representación sindical o del propio empleador; asimismo, el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos solicita la intervención conciliatoria durante el periodo de prehuelga.

Con motivo de la implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, se ha logrado, en materia colectiva, agilizar los procedimientos evitando prorrogas indefinidas y privilegiando el uso de las tecnologías de la información, lo que conlleva a procedimientos mucho más ágiles y expeditos, así como también esta Reforma dota a los trabajadores y empleadores de un mecanismo efectivo para la solución de sus diferencias que puede evitar una demanda, garantizando el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva auténtica.

En esta materia, el CFCRL interviene como instancia conciliadora para coadyuvar, junto con las representaciones sindicales y de los empleadores, a explorar alternativas de solución con el objetivo de lograr acuerdos en beneficio de ambas partes, implementando las demás acciones administrativas para la solución de los conflictos obrero-patronales. De igual manera interviene en asuntos en los que, si bien no existe controversia, se requiere la sanción y ratificación de un convenio, en cuyo caso el CFCRL elabora las constancias correspondientes y sanciona los convenios que ante él se suscriben en materia colectiva.

En lo que hace a los procedimientos de conciliación colectiva, del 1º de enero al 31 de diciembre de 2022 se han registrado 1,418 solicitudes de conciliación concluidas (ver Tabla 1), 786 han derivado en convenios de conciliación, 487 solicitudes fueron archivadas por falta de interés, se tuvieron tres desistimientos y en 142 casos se emitieron los acuerdos de incompetencia correspondiente.

Tabla 1. Asuntos de conciliación colectiva concluidos en el periodo

Tipo Conclusión	Total, del periodo	%
Convenios de conciliación	786	55.44%
Archivado por falta de interés	487	34.34%
Incompetencias	142	10.01%
Desistimientos	3	0.21%
Total de asuntos concluidos	1,418	100%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Desarrollo de Estadísticas, con base en los datos de SINACOL.

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

Durante el ejercicio 2022 se recibieron 79,321 solicitudes de conciliación individual, 49,739 de éstas derivaron en convenios de conciliación; en 19,379 solicitudes no fue posible llegar a un acuerdo, por lo que se emitió la constancia de no conciliación. Asimismo, se emitieron 1,364 acuerdos de incompetencias y 6,666 solicitudes fueron archivadas por falta de interés, mientras que el resto de las solicitudes continúan en trámite (ver Tabla 2).

Tabla 2. Estatus de solicitudes de conciliación individual ingresadas a la plataforma

Trámite	Subtotal	Total	%
Solicitudes recibidas confirmadas		79,321	100.00%
Convenios de conciliación	16,378	49,739	62.71%
Sanción y ratificación de convenio	33,361		
Constancias de no conciliación		19,379	24.43%
Incompetencias		1,364	1.72%
Asuntos archivados		6,666	8.40%
En trámite		2,173	2.74%

Fuente: Elaboración de la Dirección de Desarrollo de Estadísticas, con base en los datos de SINACOL, extraída el 01 de enero de 2023.

De las solicitudes que se han resuelto vía conciliación individual, el monto acumulado de los convenios para el periodo asciende a un total de \$12'202,667,719.60, correspondiendo \$3'298,933,493.52 a convenios de conciliación y \$8'903,734,226.08 a sanción y ratificación de convenios.

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

Se efectuaron, tanto en las oficinas centrales del Centro, como en sus oficinas de representación Estatal y de Apoyo, un total de 72,319³ Orientaciones a usuarios (ver tabla 3), de las cuales:

- 91.78% de las orientaciones fueron en materia de conciliación individual y colectiva.
- 8.22% de las orientaciones fueron en materia de registro de asociaciones y contratos colectivos de trabajo.

³ Fuente: Elaboración de la Dirección de Desarrollo de Estadísticas, con datos de la Coordinación General Territorial.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 1

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación colectiva	100% (2021)	No disponible	No disponible	56.7%	99.60%	95%
Parámetro 1	Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación individual	60.1% (2021)	No disponible	No disponible	67.08%	71.90%	70%
Parámetro 2	Orientaciones brindadas	100% (2021)	No disponible	No disponible	100.00%	100%	100%

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

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

Con el cumplimiento de este objetivo, el CFCRL hace frente a viejas prácticas y vicios que han desvirtuado el papel de los sindicatos como instrumentos de defensa y mejora de los derechos e intereses de las personas trabajadoras; reto que asumió el Centro mediante la implementación de un sistema de registro y verificación de procedimientos de democracia sindical, que contribuye a garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras vigilando el ejercicio del voto personal libre, directo y secreto, así como el ejercicio de la libre asociación, la participación en la formación de sus sindicatos, en la auténtica negociación colectiva y en la emisión de constancias que certifiquen la genuina representación de los trabajadores por parte de sus sindicatos.

Resultados

Del 1º de enero y hasta el 31 de diciembre de 2022, el CFCRL obtuvo los siguientes resultados en esas materias:

- Durante el ejercicio 2022 ingresaron en plataforma 5,412 trámites relacionados con el registro de asociaciones sindicales, mismos que, en su mayoría, fueron atendidos en los plazos de ley.
- Respecto de registro de contratos colectivos de trabajo, se recibió un total de 44,376 solicitudes de tramites, de los cuales, 27,631 fueron otorgados, 23,850 fueron negados y 1,892 continúan en trámite.
- Se dio atención a 5,025 expedientes de verificación afines a trámites realizados ante el CFCRL, relativos a los derechos de negociación colectiva, democracia y libertad sindical.

Actividades relevantes

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.

Una de las principales acciones para dar curso a esta estrategia es procurar que los 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.

Para garantizar lo anterior, en el periodo que se reporta, el CFCRL recibió un total de 47,790 solicitudes de trámites en materia de registro de contratos colectivos de trabajo (ver tabla 4); sin embargo, del ejercicio 2021 quedaron 893 solicitudes por atender, dando un total, entre lo que ingresó en 2021 y lo de 2022, de 48,683.

De la totalidad de los trámites recibidos en 2022 y aquellos recibidos en 2021, que no se resolvieron en ese año, 26,349 fueron otorgados, 19,087 negados y el resto (3,247) se encuentran pendientes de ser atendidos.

Es importante mencionar que, la columna "2021" de la Tabla 4 contiene sólo aquellos trámites ingresados en este año, pero que no se resolvieron.

Tabla 4. Trámites atendidos por la Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos

Trámite	Ingresados		Total	En análisis	Finalizados	Otorgados	Negados
	2021	2022					
Proceso de aprobación y depósito de contrato colectivo inicial (convocatoria)	15	799	814	20	794	488	306
Proceso de aprobación y depósito de contrato colectivo inicial (resultados)	45	3,004	3,049	393	2,656	2,543	113
Registro de Reglamento	394	13,537	13,931	515	13,416	5,622	7,794
Registro o modificación de convenio de administración de contrato ley	-	1	1	1	-	-	-
Revisión de contrato ley	1	20	21	2	19	1	18
Revisión de contrato colectivo	30	3,457	3,487	78	3,409	2,541	868
Revisión Salarial	122	9,673	9,795	979	8,816	6,396	2,420
Certificado de registro	110	12,081	12,191	321	11,870	7,307	4,563
Constancia de representatividad	176	4,981	5,157	867	4,290	1,401	2,889
Copia certificada	-	237	237	71	166	50	116
Totales	893	47,790	48,683	3,247	45,436	26,349	19,087

*Solicitudes ingresadas en 2021 y concluidas en 2022.

Fuente: Elaboración de la Dirección de Desarrollo de Estadísticas, con base en los datos de la Plataforma de Registro Laboral.

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.

Desde el 18 de noviembre de 2020 en las entidades que conforman el nuevo modelo del Sistema de Justicia Laboral, el CFCRL es el encargado de garantizar el debido ejercicio del voto personal, libre, secreto y directo de las y los trabajadores en los procedimientos de democracia sindical, a su vez, de vigilar el cumplimiento de la normativa del trabajo en materia de libertad de negociación colectiva y participación sindical, lo cual desarrolla a través de las siguientes funciones:

- La intervención y la verificación de campo en procedimientos de democracia sindical y negociación colectiva;
- La organización de consultas a las y los trabajadores en materia de recuento y en caso de contienda por la obtención de una constancia de representatividad;
- La integración in situ de padrones confiables; y
- La recepción, seguimiento e investigación de presuntas violaciones a normas en materia de libertad sindical o negociación colectiva.

La Ley Federal del Trabajo prevé la existencia de un *Sistema de Verificación*, que se interpreta como el mecanismo a través del cual Centro Laboral se cerciora del cumplimiento de las normas y principios en materia de libertad y democracia sindical, así como de negociación colectiva auténtica, a través del análisis documental y la práctica de visitas directas para vigilar y/o auxiliar en los procedimientos de consulta de las y los trabajadores, específicamente que puedan ejercer su voto de forma personal, libre, directo y secreta.

Durante el periodo que se reporta, el CFCRL recibió para atención un total de 9,071 solicitudes de verificación con relación a la negociación colectiva, democracia y libertad sindical; los cuales se dividen en:



Tablas 4.1, 4.2 y 4.3. Procedimientos de verificación y garantía de derechos sindicales

Tipo de verificación	Solicitudes
Verificación de la Constancia de Representatividad	903
Verificación al procedimiento de Consulta para la aprobación del Convenio de Revisión (VCCR)	1,686
Verificación al procedimiento de Consulta para la Aprobación de Contrato Colectivo Inicial (VCRCTI)	234
Verificación al procedimiento de Consulta para la Legitimación de Contrato Colectivo	5,391
Organización de la Consulta para la Obtención de Constancia de Representatividad-Contienda	184
Intervención (auxilio) en procesos de elección de directivas sindicales, apartado A (IPEDS A)	384
Intervención (auxilio) en procesos de elección de directivas sindicales, apartado B (IPEDS B)	34
Verificación de consulta por duda razonable de directiva sindical	255
Total de eventos	9,071

Fuente: Elaboración de la Dirección de Desarrollo de Estadísticas, con datos de la Coordinación General de Verificación.

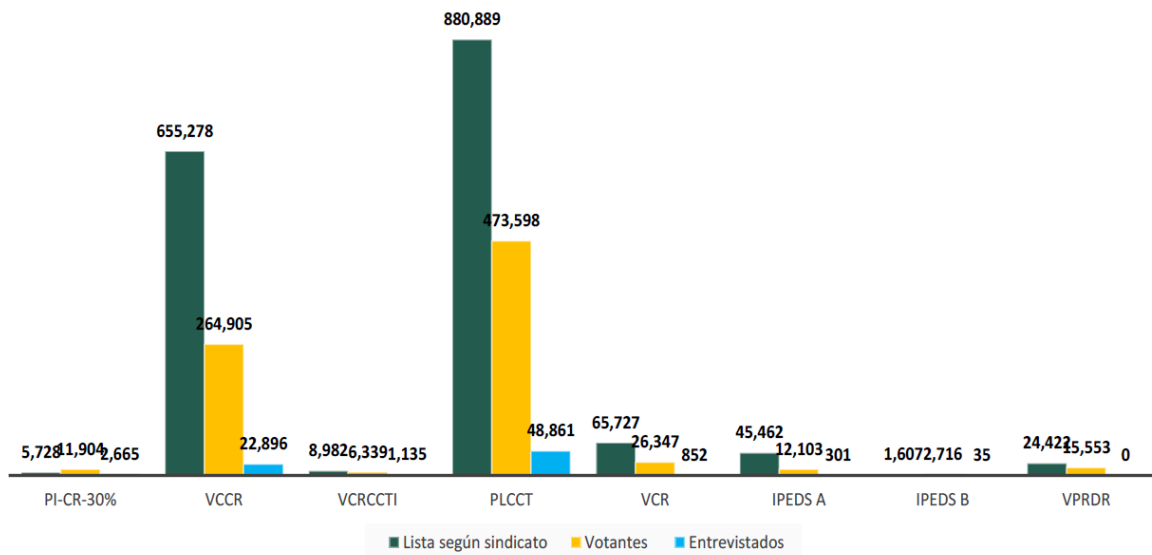
Tipo de verificación	Expedientes
Verificación de la Constancia de Representatividad	812
Verificación al procedimiento de Consulta para la aprobación del Convenio de Revisión	1,143
Verificación al procedimiento de Consulta para la Aprobación de Contrato Colectivo Inicial	210
Verificación al procedimiento de Consulta para la Legitimación de Contrato Colectivo	2,828
Organización de la Consulta para la Obtención de Constancia de Representatividad-Contienda	10
Intervención (auxilio) en procesos de elección de directivas sindicales, apartado A	14
Intervención (auxilio) en procesos de elección de directivas sindicales, apartado B	6
Verificación de consulta por duda razonable de directiva sindical	2
Total de eventos	5,025

Fuente: Elaboración de la Dirección de Desarrollo de Estadísticas, con datos de la Coordinación General de Verificación.

Trabajadores por verificación	Lista según sindicato	Votantes	Entrevistados
Verificación de la constancia de representatividad (PI-CR-30%)	5,728	11,904	2,665
Verificación al procedimiento de consulta para la aprobación del convenio de revisión (VCCR)	655,278	264,905	22,896
Verificación al procedimiento de consulta para la aprobación de contrato colectivo inicial (VCRCTI)	8,982	6,339	1,135
Verificación al procedimiento de consulta para la legitimación de contrato colectivo (PLCCT)	880,889	473,598	48,861
Organización de la consulta para la obtención de constancia de representatividad-contienda (VCR)	65,727	26,347	852
Intervención (auxilio) en procesos de elección de directivas sindicales Apartado A (IPEDS A)	45,462	12,103	301
Intervención (auxilio) en procesos de elección de directivas sindicales Apartado B (IPEDS B)	1,607	2,716	35
Verificación de consulta por duda razonable de directiva sindical (VPRDR)	24,422	15,553	0
Total	1,688,095	813,465	76,745

Fuente: Elaboración de la Dirección de Desarrollo de Estadísticas, con datos de la Coordinación General de Verificación.

Gráfico 1. Participación de personas trabajadoras en consultas



Fuente: Elaboración de la Dirección de Desarrollo de Estadísticas, con datos de la Coordinación General de Verificación.

Es importante señalar que, por primera vez en la historia del mundo laboral, se aplica la figura de *duda razonable* prevista en el artículo 371 Bis de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior salvaguarda el derecho de las personas sindicalizadas a votar y ser votados y sobre todo a la verdadera existencia de democracia sindical.

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.

En cumplimiento al artículo tercero transitorio del *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva*, el CFCRL inicio sus funciones como autoridad registral a nivel nacional el 3 de noviembre de 2021.

En ese sentido, durante el ejercicio fiscal 2022, en materia de registro de asociaciones sindicales se recibieron un total de 5,412 trámites (ver tabla 5), 1,925 de registro de modificación de directiva, 1,200 de modificación de padrón de miembros, 507 de modificación de estatutos, 484 solicitudes de registro de asociación, 297 de registro de acta de rendición de cuentas, 217 de modificación de datos generales de asociación, 35 para registro de federación y/o confederación. Cabe mencionar que durante el periodo se atendieron 239 trámites que ingresaron en el 2021 y que de la totalidad de los tramites recibidos se finalizaron 5,204, 426 continúan en análisis y 21 en prevención.

Tabla 5. Trámites atendidos en materia de Registro de Asociaciones

Trámite	Ingresados			Estatus del total de tramites ingresados			Determinación de los tramites Finalizados	
	2022	2021 *	Total	En análisis	En prevención	Finalizados	Procedentes	Improcedentes
Acta de rendición de cuentas	297	10	307	42	-	263	101	162
Modificación de datos generales de asociación	217	7	224	18	-	205	66	139
Modificación de estatutos	507	26	533	39	-	494	160	334
Modificación de padrón de miembros	1,200	29	1,229	64	1	1,161	391	770
Registro de asociación	484	20	504	30	5	475	48	427
Registro de federación y confederación	35	5	40	2	-	38	3	35
Registro de modificación de directiva	1,925	142	2,067	138	2	1,929	1,228	701
Solicitud de copia certificada	747	-	747	93	13	639	390	249
Totales	5,412	239	5,651	426	21	5,204	2,387	2,817

* Solicitudes ingresadas en 2021 y concluidas en 2022.

Fuente: Elaboración de la Dirección de Desarrollo de Estadísticas, con base en los datos de la Plataforma de Registro Laboral.

Cabe destacar que se realizó un cambio radical en la prestación del servicio, pues se implementó la plataforma digital, lo que implica que el usuario desde su domicilio o cualquier sitio en el que se encuentre y tenga acceso a internet puede ingresar cualquier trámite sin la necesidad de trasladarse a una oficina pública.

Legitimación de Contratos

Desde el primero de mayo de 2021, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) es el organismo público ante el cual los sindicatos deben realizar su solicitud para iniciar la legitimación de sus contratos, proceso que se llevó a cabo en un inicio, por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para realizar la legitimación, el Centro cuenta con una plataforma digital para que las organizaciones sindicales inicien su trámite, accesible a través de un sitio en Internet: <https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx>. De la totalidad de contratos colectivos de trabajo sometidos a consulta de los trabajadores del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, el CFCRL ha legitimado 71,969 contratos colectivos de trabajo.

Asimismo, cuenta con un Protocolo que establece las reglas y procedimientos para su desarrollo, el cual se encuentra disponible para su consulta a través de un sitio en Internet:

<https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/Upload/ProtocoloLegitimacion.pdf>

Este instrumento precisa que, en todas las etapas del procedimiento se privilegia el derecho de las y los trabajadores a votar en un ambiente seguro, de manera personal, libre, secreta y directa sobre cualquier otro formalismo, sin afectar los fines de los procedimientos de democracia sindical.

Cuando se trata de organizaciones con un amplio número de trabajadores que deban ser consultados en dos o más jornadas de votación, y que se ubican en dos o más estados, deberán notificarlo a través del correo electrónico cgrcc@centrolaboral.gob.mx a fin de que el Centro les brinde atención y respuesta específica.

Para agilizar este proceso, el Centro también puso a disposición de los sindicatos un formato de autoverificación que puede utilizarse como guía para cumplir con los lineamientos de los procesos de consulta, que se encuentra disponible en la plataforma digital www.legitimacion.centrolaboral.gob.mx.

Se liberó la Plataforma de legitimación, en la página Web del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para la generación de citas; con las cuales lo Sindicatos pueden agendar sus eventos para la legitimación de sus contratos.

En relación con las acciones para brindar certeza a los actores laborales respecto a su derecho a asociarse libremente y contar con un registro que certifique que su procedimiento cumplió con las reglas y principios democráticos que establece la Ley Federal del Trabajo, el CFCRL amplió la vigencia de las constancias o tomas de nota de las directivas de organizaciones sindicales que perdieron vigencia con motivo del cumplimiento de las medidas extraordinarias derivadas de la emergencia sanitaria por SARS-Cov2, hasta el 31 de marzo del 2022.

El Acuerdo, publicado el 30 de noviembre de 2021 en el Diario Oficial de la Federación, ampara a aquellas organizaciones sindicales cuya vigencia de las constancias o tomas de nota fueron otorgadas por la entonces Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respecto a las directivas o dirigentes de los sindicatos que concluyan o hayan concluido entre el 23 de marzo de 2020 y hasta el 31 de marzo de 2022.

También, aquellas que la vigencia de las constancias o tomas de nota fueron otorgadas por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de todas las Entidades Federativas respecto a las directivas o dirigentes de las organizaciones sindicales, concluyan o hayan concluido entre el 18 de noviembre de 2020 y hasta el 31 de marzo de 2022.

Los sindicatos tienen de plazo hasta mayo de 2023, para realizar este proceso que implica no solo dar respuesta a la reforma laboral de 2019, sino también a los compromisos asumidos por México en el marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá.

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

Con el objeto de garantizar el derecho de acceso a la información pública, durante el ejercicio 2022 se mantuvo en funcionamiento en el portal del CFCRL la sección denominada “Publicaciones” en la que pueden consultar los documentos derivados de procedimientos en materia de Registro Laboral como son:

- Registro de Asociaciones
- Toma de nota (Modificación de directiva)
- Indicadores de resultados del CFCRL
- Estatutos
- Padrón de miembros
- Constancias de representatividad
- Contratos terminados
- Contratos Colectivos de Trabajo
- Contratos legitimados
- Resolución de inconformidades
- Aviso de resultados de consulta de contratos colectivos de trabajo
- Consultas programadas
- Informe de austeridad del CFCRL
- Rendición de cuentas sindicales
- Adquisiciones – obras públicas del CFCRL
- Estados financieros y presupuestales del CFCRL
- Respuestas a recomendaciones de la CNDH
- Estándares de competencia

Por otra parte, durante 2022, fueron recibidas en el Sistema de Solicitudes de Acceso a la Información denominado (SISAI 2.0), 1,268 solicitudes de información (1,249 de acceso a la información pública y 19 de acceso a datos personales).

Respecto de las 1,249 solicitudes de información pública, se dio atención de la siguiente manera:

- 1,200 terminadas;
- 34 desechadas por falta de respuesta al ciudadano (prevenciones); y

- 15 se determinó que el tema de la solicitud de acceso a la información pública no era competencia del Centro

En cuanto a las 19 solicitudes de datos personales, se dio atención de la siguiente manera:

- 16 terminadas;
- una desechada por falta de respuesta al ciudadano (prevención); y
- en dos se determinó que el tema de la solicitud de acceso a la información pública no era competencia del Centro.

Asimismo, con fecha 6 de septiembre de 2022, el Instituto Nacional de Transparencia (INA) notificó el resultado a la evaluación correspondiente al Índice de Respuestas a Solicitudes de Información Pública (IRSIP), donde informó que se revisó un total de 15 folios de respuestas a solicitudes de acceso a la información, mismas que del análisis e integración de los valores asignados a cada uno de los atributos valorados generaron como resultado el 100 % de cumplimiento del IRSIP.

Respecto de la Política de transparencia en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme a lo establecido en el artículo 37, fracción XXII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como del artículo 23, fracción I, del Reglamento Interior de la SFP y de la Política de Transparencia, Gobierno Abierto y Datos Abiertos de la Administración Pública Federal 2021-2024, se efectuaron las siguientes acciones:

- Se solicitó a las unidades administrativas del CFCRL la identificación de las bases o sistemas de información, generados en el ámbito su competencia, que sean susceptibles de convertirse en Datos Abiertos durante el período del 01 de julio de 2021 al 30 de junio de 2022.

Transparencia



- Se gestionaron reuniones de trabajo con los Enlaces de Transparencia de las unidades administrativas del CFCRL, a efecto de evaluar la información propuesta susceptible de convertirse en datos abiertos, así como para la aprobación del inventario definitivo de datos abiertos.
- El 08 de julio de 2022, se publicó el apartado de datos abiertos del CFCRL, <https://centrolaboral.gob.mx/datos-abiertos/>
- Con fecha 11 de julio de 2022, se difundió el apartado de datos abiertos con una infografía en la página del CFCRL.

Se envió, por correo electrónico a la Unidad de Transparencia y Políticas Anticorrupción de la Secretaría de la Función Pública, copia del informe final correspondiente al cumplimiento de la Política de Transparencia, Gobierno Abierto y Datos Abiertos de la Administración Pública Federal 2021-2024 por este CFCRL, con fecha 13 de julio de 2022.

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

Con el fin de promocionar información sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras, así como los procedimientos y servicios que ofrece el CFCRL, se realizaron diversas estrategias de difusión del Nuevo Sistema de Justicia Laboral por parte del personal directivo de las Oficinas Estatales logrando una participación de 157 eventos dentro del periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, con énfasis en lograr la capacitación de los actores y agentes del mundo del trabajo a través de seminarios, talleres, conferencias, convenciones, reuniones gremiales, entrevistas y cursos, con un aforo aproximado de 10,778 personas pertenecientes a todos los sectores del mundo de trabajo.

Avances de la Meta para el bienestar y Parámetros del Objetivo prioritario 2

Indicador		Línea base (Año)	Resultado 2019	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024 de la Meta para el bienestar o tendencia esperada del Parámetro
Meta para el bienestar	Porcentaje de solicitudes atendidas en plazo, respecto al registro y actualización de directivas sindicales	90.6% (2021)	No disponible	No disponible	69.1%	33.80%	95%
Parámetro 1	Porcentaje de Constancias de Representatividad finalizadas dentro de los 30 días naturales	97% (2021)	No disponible	No disponible	72.5%	53.80%	98%
Parámetro 2	Porcentaje de atención a las solicitudes de verificación	100% (2021)	No disponible	No disponible	100%	96.10%	85%

Nota:

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

4

ANEXO

4- Anexo.

Avance de las Metas para el bienestar y Parámetros

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

1.1

Meta para el bienestar

ELEMENTOS DE META PARA EL BIENESTAR				
Nombre	Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación colectiva			
Objetivo prioritario	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar el diálogo entre las y los actores laborales.			
Definición o descripción	El indicador mide la eficacia en el servicio de conciliación			
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual	
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico	
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-diciembre	
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Primera semana del mes posterior al cierre	
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	CGDI	
Método de cálculo	(Total de convenios celebrados / Total de asuntos de conciliación colectiva concluidos) *100			
Observaciones	Los asuntos concluidos excluyen a aquellas solicitudes terminadas por incompetencia, archivadas por falta de interés o desistimientos.			
SERIE HISTÓRICA				
Valor de la línea base (2021)	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
100%	No disponible	56.7%	99.60%	95%



Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		
<p>En el primer trimestre de 2021 se concluyeron 23 asuntos (excluyendo las incompetencias, desistimientos y archivos por falta de interés), todos ellos con convenio. Sin embargo, no es posible tomar esa cifra como línea base toda vez que no existe un registro histórico largo y sólo cubre 8 de los 32 estados.</p>			<p>La estimación incorpora la incertidumbre derivada de la muestra no representativa de los primeros meses de operación del CFCRL</p>		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2021					
Nombre variable 1	Total de convenios celebrados	Valor variable 1	786	Fuente de información variable 1	SINACOL
Nombre variable 2	Total de asuntos concluidos	Valor variable 2	789	Fuente de información variable 2	SINACOL
Sustitución en método de cálculo	$(786 / 789) * 100 = 99.60\%$				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

1.2 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO			
Nombre	Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación individual		
Objetivo prioritario	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar el diálogo entre las y los actores laborales.		
Definición o descripción	El indicador mide la eficacia en el servicio de conciliación.		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Primera semana del mes posterior al cierre
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	CGDI
Método de cálculo	(Total de convenios celebrados / Total de asuntos de conciliación individual concluidos) *100		
Observaciones	Los asuntos concluidos excluyen a aquellas solicitudes terminadas por incompetencia, archivadas por falta de interés o desistimientos.		

SERIE HISTÓRICA				
Valor de la línea base (2021)	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
60.10%	No disponible	67.08%	71.90%	70%
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024		
En el 2021 se concluyeron 24,633 asuntos (excluyendo las incompetencias y archivos por falta de interés).		La estimación incorpora la incertidumbre derivada de la muestra no representativa de los primeros meses de operación del CFCRL		



APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2021					
Nombre variable 1	Total de convenios celebrados	Valor variable 1	49,739	Fuente de información variable 1	SINACOL
Nombre variable 2	Total de asuntos de conciliación individual concluidos	Valor variable 2	69,131	Fuente de información variable 2	SINACOL
Sustitución en método de cálculo	$(49,739 / 69,131) * 100 = 71.90\%$				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

1.3 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO				
Nombre	Orientaciones brindadas			
Objetivo prioritario	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar el diálogo entre las y los actores laborales.			
Definición o descripción	El indicador mide el porcentaje de orientaciones otorgadas en las ventanillas de las oficinas estatales, de apoyo y central.			
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual	
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico	
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-diciembre	
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Primera semana del mes posterior al cierre	
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	CGT	
Método de cálculo	(Orientaciones brindadas / Total de orientaciones solicitadas) *100			
Observaciones	Las orientaciones brindadas corresponden a la suma de las orientaciones sobre conciliación individual, colectiva, trámites registrales y demás servicios que otorga el CFCRL.			
SERIE HISTÓRICA				
Valor de la línea base (2021)	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
100%	No disponible	100%	100%	100%
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024		
En total se solicitaron 54,496 orientaciones sobre conciliación individual, colectiva, trámites registrales y demás servicios que otorga el CFCRL en todas sus oficinas durante el 2021, de las cuales la totalidad fueron atendidas.		Ante una posible eventualidad que no permita otorgar la orientación en ventanilla, telefónica o virtual, se le otorgará una fecha y medio disponible para que la orientación se pueda brindar.		



APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2021					
Nombre variable 1	Orientaciones brindadas	Valor variable 1	72,319	Fuente de información variable 1	Formulario de orientaciones de la CGT
Nombre variable 2	Total de orientaciones solicitadas	Valor variable 2	72,319	Fuente de información variable 2	Formulario de orientaciones de la CGT
Sustitución en método de cálculo	$(72,319 / 72,319) * 100 = 100\%$				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

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

2.1

Meta para el bienestar

ELEMENTOS DE LA META DE BIENESTAR			
Nombre	Porcentaje de solicitudes atendidas en plazo, respecto al registro y actualización de directivas sindicales.		
Objetivo prioritario	Garantizar con la participación efectiva y auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones, así como su participación en la negociación colectiva, mediante procesos democráticos que propicien el voto personal, libre y secreto.		
Definición	El indicador mide la eficacia en el servicio de registro y actualización de directivas de las asociaciones sindicales		
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero-diciembre
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Primera semana del mes posterior al cierre
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	CGDI
Método de cálculo	$(\text{Número de solicitudes de registro y actualización de directivas atendidas en tiempo} / \text{Total de solicitudes de registro y actualización de directivas ingresadas}) * 100$		
Observaciones			
SERIE HISTÓRICA			



Valor de la línea base (2021)	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024	
90.6%	No disponible	69.1%	33.80%	95%	
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024			
En el segundo trimestre de 2021 se recibieron 107 solicitudes de modificación de directiva, de las cuales 97 obtuvieron una resolución dentro del plazo.		La estimación incorpora la incertidumbre derivada de la falta de registros históricos para el nuevo modelo laboral			
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2021					
Nombre variable 1	Número de solicitudes atendidas en tiempo	Valor variable 1	652	Fuente de información variable 1	Plataforma de Registro
Nombre variable 2	Total de solicitudes ingresadas	Valor variable 2	1,927	Fuente de información variable 2	Plataforma de Registro
Sustitución en método de cálculo	$(652 / 1,927) * 100 = 33.80\%$				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

2.2 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO				
Nombre	Porcentaje de Constancias de Representatividad finalizadas dentro de los 30 días naturales			
Objetivo prioritario	Garantizar, con la participación auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones; así como su participación en la negociación colectiva, mediante procesos democráticos basados en el voto personal, libre, directo y secreto.			
Definición	El indicador mide la efectividad en la atención a las solicitudes de Constancias de Representatividad que ingresan.			
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual	
Tipo	Estratégica	Acumulado o periódico	Periódico	
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero - diciembre	
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Primera semana del mes posterior al cierre	
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	CGDI	
Método de cálculo	(Trámites finalizados dentro de los 30 días naturales posteriores a su ingreso/ Total de trámites finalizados) *100			
Observaciones	Los Trámites finalizados dentro de los 30 días naturales posteriores a su ingreso, se refieren a los trámites que se finalizan sin rezago en su atención.			
SERIE HISTÓRICA				
Valor de la línea base (2021)	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
97%	No disponible	72.51	53.80%	98%
Nota sobre la Línea base		Nota sobre la Meta 2024		



En el primer semestre de 2021 se finalizaron 568 y 551 de estos últimos se atendieron en un periodo igual o menos a 30 días naturales después de su ingreso			La estimación incorpora la incertidumbre derivada de la falta de registros históricos para el nuevo modelo laboral		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2021					
Nombre variable 1	Trámites finalizados dentro de los 30 días naturales posteriores a su ingreso	Valor variable 1	2,306	Fuente de información variable 1	Plataforma de Registro
Nombre variable 2	Total de trámites finalizados	Valor variable 2	4,289	Fuente de información variable 2	Plataforma de Registro
Sustitución en método de cálculo	$(2,306 / 4,289) * 100 = 53.80\%$				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

2.3 Parámetro

ELEMENTOS DEL PARÁMETRO				
Nombre	Porcentaje de atención a las solicitudes de verificación			
Objetivo prioritario	Garantizar, con la participación auténtica de las y los trabajadores, el derecho a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones; así como su participación en la negociación colectiva, mediante procesos democráticos basados en el voto personal, libre, directo y secreto.			
Definición	El indicador mide la eficacia en la atención de las solicitudes de intervención y verificación.			
Nivel de desagregación	Nacional	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual	
Tipo	Gestión	Acumulado o periódico	Periódico	
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Enero - diciembre	
Dimensión	Eficacia	Disponibilidad de la información	Primera semana del mes posterior al cierre	
Tendencia esperada	Constante	Unidad responsable de reportar el avance	CGDI	
Método de cálculo	(Total de verificaciones realizadas dentro de las fechas requeridas / Total de solicitudes de verificación) *100			
Observaciones				
SERIE HISTÓRICA				
Valor de la línea base (2021)	Resultado 2020	Resultado 2021	Resultado 2022	Meta 2024
100%	No disponible	100%	96.10%	85%



Nota sobre la Línea base			Nota sobre la Meta 2024		
En el primer trimestre de 2021 se atendieron 50 solicitudes de verificación afines a trámites realizados ante el CFCRL. En dicho período se abrieron 66 expedientes, 26 correspondientes a trámites de Constancia de representatividad (se verificaron los 26) y 40 a Convenios de Revisión (37 consultas verificadas y se tenían 3 programadas).			Se establece el 85%, basado en la disponibilidad de verificadores		
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE CÁLCULO PARA LA OBTENCIÓN DEL VALOR 2021					
Nombre variable 1	Total de verificaciones realizadas dentro de las fechas requeridas	Valor variable 1	4,831	Fuente de información variable 1	Plataforma de Verificación
Nombre variable 2	Total de solicitudes de verificación	Valor variable 2	5,025	Fuente de información variable 2	Plataforma de Verificación
Sustitución en método de cálculo	$(4,831 / 5,025) * 100 = 96.10\%$				

- NA: No aplica, en tanto que, derivado del año de la línea base y la frecuencia de medición del indicador, no corresponde reportar valor observado del indicador para este año.
- ND: No disponible, la información para calcular el valor del indicador aún no se encuentra disponible.
- p/: Cifras preliminares.

5

GLOSARIO

5- Glosario

Centro: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Controversia: Desacuerdo o conflicto de interés sobre asuntos de interés común entre las partes.

Actores laborales: personas trabajadoras, empleadores y asociaciones sindicales.

Resolución prejudicial: solución o respuesta que se da a un problema que antecede o precede a un juicio.

Ratificación: Confirmación de la validez o la veracidad de algo que se ha dicho o se ha hecho.

Incompetencias: Ausencia de atribución legal de una determinada competencia a favor de un órgano, ente o poder territorial, por lo que no puede ejercerla.

Desistimientos: Terminación anormal de un proceso debido a que el actor manifiesta su voluntad de abandonar su pretensión, pero sin renunciar al derecho, que podrá ejercitar en una nueva demanda posterior.

Orientaciones: Proceso de ayuda ofrecida a los usuarios para que puedan resolver los tramites que ofrece el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Duda razonable: Criterio establecido por la Coordinación General de Registro de Asociaciones cuando existe duda sobre la veracidad de la documentación presentada respecto de un proceso de elección de dirigencia sindical

Toma de nota: Documento que expide una Autoridad Laboral, por el que da fe de la elección de los directivos de una organización sindical (sindicato, federación o confederación).

CFCLR: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Coordinación General: Las Coordinaciones Generales del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Conciliador o conciliadores: Personas servidoras públicas responsables de conducir el procedimiento de conciliación.

Constitución: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Director del Centro: La persona titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Oficinas de Apoyo: Las Oficinas de Apoyo de las Oficinas Estatales en las entidades federativas.

Oficinas Estatales: Las Oficinas en cada una de las entidades federativas del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Reforma al Sistema de Justicia Laboral: Efectos del DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019.

Verificador: Persona servidora pública responsable de comprobar que los procesos democráticos, realizados por las organizaciones sindicales, cumplen con los requisitos previstos en la Ley.

6

SIGLAS Y ABREVIATURAS

6.- Siglas y abreviaturas

CFCRL: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

CCT: Contratos Colectivos de Trabajo

DOF: Diario Oficial de la Federación

IFDP: Instituto Federal de Defensoría Pública

JFCA: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

LFT: Ley Federal del Trabajo

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PIMP: Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024

PND: Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

Profedet: Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

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

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

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

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

6

SIGLAS Y ABREVIATURAS



7.- Directorio

Alfredo Domínguez Marrufo
Director General

Gianni Rueda de León Iñigo
Coordinadora General de Conciliación Individual

Francisco Luis Sáenz García
Coordinador General de Conciliación Colectiva

Rodolfo Jiménez Hernández
Coordinador General de Registro de Contratos Colectivos

José María Morelos Ordaz
Coordinador General de Registro de Asociaciones

Diego Alberto Gatica Noriega
Coordinador General de Verificación

Sergio Tonatiuh Ramírez Guevara
Coordinador General Territorial

Víctor Ricardo Aguilar Solano
Coordinador General de Asuntos Jurídicos

Oscar Mejía Méndez
Encargado del Despacho de la
Coordinación General de Desarrollo Institucional

José Martín Beltrán Cruz
Coordinador General de Administración y Finanzas