

**Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**

**Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales**

Auditoría de Desempeño: 2021-1-14PBE-07-0036-2022

Modalidad: Presencial

Núm. de Auditoría: 36

***Criterios de Selección***

Esta auditoría se seleccionó con base en los criterios establecidos por la Auditoría Superior de la Federación para la integración del Programa Anual de Auditorías para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2021 considerando lo dispuesto en el Plan Estratégico de la ASF.

***Objetivo***

Fiscalizar que la prestación de servicio público de conciliación, registro y actualización de los Contratos Colectivos de Trabajo y de las Asociaciones Sindicales contribuyó a garantizar los derechos laborales y solucionar los conflictos entre trabajadores y empleadores.

***Antecedentes***

En los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se mandata “que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo. Asimismo, a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”.

En México, el derecho al trabajo digno se incorporó en el artículo 123 como parte de las reformas constitucionales de 2008 y la inclusión de ese concepto en la Ley Federal del Trabajo corresponde a 2012.

El 1 de mayo de 2019, se publicó la Reforma Laboral que establece que los conflictos laborales pasarán de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a manos del Poder Judicial, el cual implementará tribunales especializados que deberán ceñirse al sistema oral para impartir justicia.

Este nuevo sistema de justicia laboral plantea que, antes de acudir ante un tribunal laboral, trabajadores y patrones tendrán que acudir a un centro de conciliación, por lo que sólo en caso de no llegar a un acuerdo podrán iniciar un juicio, el cual se desahogará en dos audiencias con plazos mucho más breves que los actuales.

Así, el 6 de enero de 2020 se publicó en el DOF la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (LOCFRL) que le proporcionó una estructura jurídica al ente público, denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), el cual, es descentralizado y cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

El origen del organismo descentralizado aconteció a partir de tres instrumentos normativos fundamentales: la reforma constitucional en materia de justicia laboral que se materializó en los artículos 107 y 123 apartado "A"; la ratificación, en septiembre de 2018, del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el que se plasma el derecho de sindicación y de negociación colectiva de las personas trabajadoras; y la ratificación, en junio de 2019, capítulo 23 y Anexo 23-A del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).<sup>1/</sup>

La reforma para la implementación de los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral se realizó en tres etapas: la primera a partir del 18 de noviembre de 2020; la segunda, del 3 de noviembre del 2021 y la tercera, del 3 de octubre de 2022. Para ello, el CFCRL tiene como objeto realizar las conciliaciones en materia individual y colectiva de los conflictos laborales, así como el registró de los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, con el objeto de vigilar que se respeten los derechos sindicales y los intereses colectivos de los trabajadores.

En el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (PSTPS) 2020-2024 se estableció que la STPS está enfocada en "(...) elevar la empleabilidad y el poder adquisitivo bajo condiciones de trabajo digno." Asimismo, se señaló que "los objetivos prioritarios que contiene el PSTPS 2020-2024 se enfocan en reparar el derecho al trabajo digno de las y los trabajadores, que ha sido históricamente vulnerado, al atender problemáticas referidas desde distintos enfoques y con miras a reducir las brechas de género y de desigualdad que existen actualmente en el país en materia laboral. (...) Los cinco objetivos prioritarios de la STPS y sus organismos sectorizados, al estar alineados al PND y al cumplimiento cabal de la normativa laboral, proporcionarán a las personas trabajadoras una mayor certeza al respeto de sus derechos laborales".

En el análisis al árbol de problemas del Pp E012 "Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales" se identificó que el fenómeno problemático se refiere a 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".

Para el efecto, en el Análisis Funcional Programático Económico del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2021, se incluyó el Pp E012 con un monto autorizado de 337,475.1

---

<sup>1/</sup> DOF. Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Disponible en: [https://centrolaboral.gob.mx/documentos/Programa\\_Institucional\\_CFCRL\\_2021-2024.pdf](https://centrolaboral.gob.mx/documentos/Programa_Institucional_CFCRL_2021-2024.pdf) (fecha de consulta: 15 de marzo de 2022).

miles de pesos, para que los trabajadores y empleadores resuelvan sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita, a fin de contribuir a impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral.

### **Resultados**

#### **1. Asesorías jurídicas brindadas por los orientadores a las partes interesadas**

Las asesorías jurídicas son el primer contacto entre el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y la parte interesada en iniciar el proceso de conciliación prejudicial, a fin de tener mayor claridad durante dicho proceso.

El CFCRL comprobó que, mediante su Junta de Gobierno, aprobó el Acuerdo JGCFRL-34-09/12/2020 que contiene los “Lineamientos para el Procedimiento de Asesoría Jurídica en las Oficinas Estatales y de Apoyo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”, los cuales determinaron las bases, criterios y condiciones que deberán observar las personas orientadoras<sup>2/</sup> adscritas a las diferentes Oficinas Estatales y de Apoyo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral al realizar las asesorías jurídicas previas a la participación en el procedimiento de conciliación prejudicial.

Además, el CFCRL, mediante la base de datos denominada “Orientaciones\_enero-diciembre de 2021”, reportó que, en 2021, atendió 54,496 asesorías jurídicas a las personas interesadas, de las cuales 47,550 se dieron en la primera etapa de implementación, 6,424 en la segunda etapa y 485 en la etapa “R”, es importante señalar que se identificó que las asesorías fueron de forma descendiente respecto de cada etapa, debido a la fecha de implementación escalonada de los centros a nivel nacional, como se describe en el Resultado núm. 7 “Consolidación de los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral”. Respecto de las 37 asesorías restantes, el CFCRL no dispuso a qué etapa de implementación pertenecieron, por lo que el centro presenta un área de oportunidad para mejorar sus sistemas de información, a fin de señalar a qué etapa correspondieron; asimismo, detallar a qué etapa pertenecen las clasificadas con la letra “R”.

Las asesorías se encaminaron a temas relacionados con conciliaciones individuales (38,004), generales (10,488), registral (3,044), ratificación de convenio (2,234), registral de contratos colectivos (379), conciliación colectiva (227), registral de asociaciones (110) y de canalización a la instancia correspondiente (10).

Para comprobar el número de asesorías reportadas en la base de datos, el grupo auditor solicitó la evidencia documental de las asesorías brindadas; al respecto, mediante la nota

---

<sup>2/</sup> Conforme al numeral 2, fracción XVI, de los Lineamientos para el Procedimiento de Asesoría Jurídica en las Oficinas Estatales y de Apoyo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la persona orientadora son las y los servidores públicos encargados de dar asesoría jurídica a la persona interesada, para darle a conocer sus derechos laborales, los plazos de prescripción, así como los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales.

explicativa “2.4”, el centro señaló que “por lo que respecta al soporte documental que acredita las asesorías jurídicas (orientaciones), que culminan en procedimientos de conciliación, este se genera automáticamente por el sistema denominado SINACOL, en el cual, a cada solicitud confirmada se le asigna un número de identificación único (...)”, lo que significa que las asesorías no se documentan hasta que se solicita la conciliación formalmente en el SINACOL <sup>3/</sup>. Asimismo, mediante nota explicativa “2.5”, el CFCRL enfatizó que “todas las solicitudes de asesorías jurídicas son atendidas en el momento; destacando que todo usuario que acude a las oficinas estatales y de apoyo, es atendido, sin que sea necesario que se cuente con una solicitud para brindar el servicio de orientación; por lo que no existen registros de asesorías no atendidas por este Centro”. Por lo anterior, de forma complementaria, se solicitó al centro la explicación detallada de cómo documentan las asesorías brindadas y atendidas por el CFCRL, aun cuando no culminan en procedimientos de conciliación; al respecto, mediante nota “2.3” señaló que “[...] se hace constar que la plataforma que integra Sistema Nacional de Conciliación (SINACOL), no contiene un apartado que documente las orientaciones brindadas y atendidas por las Oficinas Estatales y de Apoyo de este Centro, por lo que se implementó un control interno con la finalidad de que esta información generada formara parte de la numeraria de este centro.’

‘Para ello, se estableció mediante el software Microsoft Forms, un control de seguimiento de aquellas que brindan las oficinas estatales y de Apoyo que, durante 2021, corresponden a las Oficinas ubicadas en los estados de Campeche, Chiapas, Durango, Hidalgo, México, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas de la Primera Etapa de Implementación de la Reforma Laboral; y a partir del tres de noviembre de dos mil veintiuno las Oficinas ubicadas en los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz de Ignacio la Llave, de la Segunda Etapa.’

‘Dicho control de seguimiento fue adaptándose conforme a aquellas situaciones que no contemplaba la plataforma SINACOL mediante oficio número CFCRL/CGT-5/530/2021 de 01 de octubre de 2021, se instauro una versión que conjuntaba aquellos supuestos que, entre otros, no se tiene en materia de orientaciones brindadas, como lo es, aquellas orientaciones que no culminan en procedimientos de conciliación prejudicial.” Por lo que remitió dicho oficio, en donde se comprobó la formalización del software Microsoft Forms, el cual contiene el rubro de “orientaciones” . <sup>4/</sup>

A efecto de no duplicar las observaciones y recomendaciones relativas al registro y clasificación de las asesorías jurídicas otorgadas por los orientadores a las partes interesadas, para que asegure que la información cuenta con los elementos de calidad

---

<sup>3/</sup> Sistema Nacional de Conciliación (SINACOL). Sistema que opera el Centro Federal de Conciliación para la presentación de solicitudes por las personas interesadas.

<sup>4/</sup> El centro, mediante nota explicativa, señaló que “se hace referencia que cuando se habla de orientación, se refiere a ‘asesorías jurídicas’ derivado de que, desde el inicio de funciones de esta autoridad laboral, se le denominó de dicha forma para fines prácticos y fue hasta la publicación del citado lineamiento - Lineamientos para el Procedimiento de Asesoría Jurídica en las Oficinas Estatales y de Apoyo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral- que cambio la denominación a “asesorías jurídicas”.

suficientes y que sus sistemas de información se diseñen e instrumenten bajo criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad, ésta se reportó únicamente en el Resultado núm. 11 “Evaluación del Control Interno” del presente informe.

## 2. Conciliación individual de los conflictos laborales

La conciliación individual es un proceso prioritario del CFCRL, que tiene por objeto resolver el conflicto laboral en la etapa prejudicial, a efecto de que sea pronto y expedito y se evite llegar a la instancia legal.

Con el propósito de verificar que el CFCRL, en 2021, logró conciliar los conflictos laborales individuales, el resultado se dividió en tres vertientes: a) Solicitudes de conciliación individual, b) Conflictos laborales en materia individual y c) Muestra de expedientes de conflictos individuales.

### a) Solicitudes de conciliación individual

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral aportó los archivos electrónicos denominados “LINEAMI” y “Lineamientos de Conciliación Individual”, que contienen los lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual Vía Remota y para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual, respectivamente; con su revisión se verificó que normaron el proceso de conciliación individual en las oficinas estatales, de apoyo e itinerantes del centro, desde la solicitud hasta la conclusión del conflicto individual en la etapa de conciliación prejudicial, de forma presencial o vía remota.

Se comprobó que, en 2021, el CFCRL recibió 34,197 solicitudes de conciliación laboral individual en el ámbito nacional, de las cuales, se confirmaron 28,508 solicitudes mediante el Sistema Nacional de Conciliación (SINACOL), lo que dio inicio al proceso de conciliación prejudicial, a fin de resolver los conflictos laborales, ya que se establece que la conciliación individual inicia con la solicitud de conciliación.

### b) Conflictos laborales en materia individual

Se verificó que, en 2021, el CFCRL atendió 27,438 (100.0%) conflictos laborales en materia individual, de los cuales, el 60.3% (16,549) se resolvió mediante la conciliación prejudicial y el 29.5% (8,086) no logró la conciliación, además, el 8.1% (2,218) de los conflictos se archivó por falta de interés de las personas solicitantes al no presentarse las audiencias de conciliación y el 2.1% (585) restante resultó ser incompetencia para el centro.

No obstante, el CFCRL presenta un área de oportunidad para mejorar sus sistemas de información debido a que la entidad fiscalizada reportó, para 2021, la cantidad de 28,508 solicitudes de conciliación confirmadas para continuar con el proceso de conciliación, cifra que no coincide con los 27,438 conflictos atendidos por el centro en ese mismo ejercicio fiscal, sin que la entidad fiscalizada explique las causas de dicha variación.

c) Muestra de expedientes de conflictos individuales

Con el fin de evaluar que, en 2021, los expedientes de conflictos individuales se integraron conforme a los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual, la ASF, mediante el método de muestreo estratificado, con un nivel de confianza del 95.0%, margen de error del 5.0% y una probabilidad de detectar incumplimientos del 50.0%, seleccionó una muestra de 381 expedientes de conciliación individual de un universo de 27,434 <sup>5/</sup>.

La muestra de 381 expedientes de conciliación individual se analizó de la forma siguiente:

Expedientes	Cantidad de expedientes	Criterios a revisar
C.1) Incompetencia	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitud de conciliación</li> <li>• Constancia de incompetencia</li> </ul>
C.2) Archivo por falta de interés	31	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitud de conciliación</li> <li>• Citatorios a las partes interesadas</li> <li>• Archivo por falta de interés</li> </ul>
C.3) Conciliación	229	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitud de conciliación</li> <li>• Citatorios a las partes interesadas</li> <li>• Acta de Audiencia de Conciliación</li> <li>• Convenio de conciliación</li> </ul>
C.4) Constancias de no conciliación	112	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitud de conciliación</li> <li>• Citatorios a las partes interesadas</li> <li>• Acta de Audiencia de Conciliación</li> <li>• Constancias de no conciliación</li> </ul>

Los resultados se muestran a continuación:

C.1) Incompetencia

Con el análisis realizado, se verificó que de los 9 expedientes de conflictos individuales en los que se declaró la incompetencia, 8 contaron con la documentación comprobatoria consistente en la solicitud de conciliación y la constancia de incompetencia, en el expediente restante con el folio ZAC/CJ/I/2021/000625 sólo proporcionó la constancia, por lo que el CFCyRL presenta un área de oportunidad para comprobar la solicitud de conciliación.

<sup>5/</sup> Es preciso indicar que el CFCyRL consideró 27,438 conflictos individuales en 2021; sin embargo, con el análisis de búsqueda de duplicidades en la base de datos denominada "3.3 ASUNTOS ATENDIDOS CGCI" que proporcionó el centro, se identificó que existen cuatro conflictos individuales que repitieron dos números de identificación (MEX/CJ/I/2021/004595 y MEX/CJ/I/2021/004676), por su parte el centro señaló mediante nota explicativa que el Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL) "asigna de manera automática y consecutiva los números de expedientes, por lo que dicho sistema asignó un mismo número de expedientes a los expedientes señalados (...)", por lo que estos 4 expedientes reportados son diferentes. Dichos expedientes se extrajeron del universo para revisarlos de forma independiente, dejando un universo total de 27,434 conflictos individuales.

### C.2) Archivo por falta de interés

Se revisaron 31 expedientes de conflicto individual en los que se archivaron por falta de interés, debido a que la persona solicitante no se presentó a la audiencia.

Con el análisis realizado, se constató que de los 31 expedientes que se archivaron por falta de interés, en 10 se cumplieron todos los requisitos consistentes en la solicitud de conciliación, citatorios para la audiencia del solicitante y la contraparte, así como el oficio de archivo por falta de interés.

Para 20 expedientes con los folios núms. CAM/CJ/I/2021/000477, CAM/CJ/I/2021/000824, CAM/CJ/I/2021/002180, CAM/CJ/I/2021/002934, CAM/CJ/I/2021/000945, CAM/CJ/I/2021/001900, AM/CJ/I/2021/001296, CHP/CJ/I/2021/000922, MEX/CJ/I/2021/000590b, MEX/CJ/I/2021/000664, HID/CJ/I/2021/000478, SLP/CJ/I/2021/001120, TAB/CJ/I/2021/001909, TAB/CJ/I/2021/002424, TAB/CJ/I/2021/002697, TAB/CJ/I/2021/000772, TAB/CJ/I/2021/003244, TAB/CJ/I/2021/003420, ZAC/CJ/I/2021/000579, ZAC/CJ/I/2021/000330 faltó el citatorio para el solicitante, y en el expediente restante con el folio CAM/CJ/I/2021/004185 faltó el citatorio de la contraparte, por lo que la entidad fiscalizada tiene un área de oportunidad para comprobar los citatorios faltantes.

### C.3) Conciliación

Los requisitos de los expedientes de conflictos individuales con conciliación constan de la solicitud de conciliación, los citatorios para las partes, el acta de audiencia y el convenio de conciliación, por lo que los resultados de la revisión de 229 expedientes de conciliaciones, 165 cumplieron con todos los requisitos consistentes en la solicitud de conciliación, citatorios dirigidos a las partes interesadas, acta de audiencia y convenio de conciliación. De los 64 restantes, el centro no evidenció uno o dos de los 4 requisitos para comprobar el expediente completo, siendo de la siguiente forma:

- En 5 expedientes no se evidenció la solicitud de conciliación, lo que impidió conocer su tiempo de resolución.
- En 63 expedientes no se anexaron los citatorios, ya sea para la contraparte o de ambos.
- En 2 expedientes no se integró el Acta de audiencia.
- En los conflictos con folio MOR/CJ/I/2021/000119 y TAB/CJ/I/2021/004664 los convenios estaban incompletos.

Además, se identificó lo siguiente:

- ❖ En los conflictos con folios núms. TAB/CJ/I/2021/003856 y TAB/CJ/I/2021/005197, las fechas de los citatorios no coinciden con la fecha establecida con el convenio de conciliación, por lo que no hay una trazabilidad en el proceso.
- ❖ En el conflicto con número de folio BCS/CJ/I/2021/000065 se identificó que la fecha de solicitud es del 2 de diciembre de 2021, mientras que su convenio del 6 de noviembre, por lo que no es claro la trazabilidad del proceso.
- ❖ El conflicto con folio núm. TAB/CJ/I/2021/003631 se concluyó con una “constancia de no conciliación”, debido a que las partes no llegaron a un acuerdo, por lo que la entidad fiscalizada presenta un área de oportunidad para mejorar sus sistemas de información, ya que en la base de datos denominada “3.3 ASUNTOS ATENDIDO CGCI” remitida por el centro, reportó la “conciliación” de dicho conflicto, formando parte del universal de 16,549 conflictos laborales conciliados tal como se reportó en el anterior apartado del presente resultado; sin embargo, el conflicto no logró dicha conciliación.
- ❖ El grupo auditor revisó la duración del procedimiento de conciliación prejudicial, desde la recepción de la solicitud hasta el convenio, por lo que se identificó que el conflicto individual con folio MEX/CJ/I/2021/003433 del Estado de México excedió los 45 días naturales estipulados en la Ley Federal de Trabajo y los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual, debido a que pasaron 111 días hasta que logró la conciliación mediante el convenio, sin que el centro explicará las razones por las cuales no tomó las medidas conducentes para que su actuación se ajustará al plazo de los 45 días.

En concreto, el CFCRL presenta un área de oportunidad para mejorar sus sistemas de información, en términos de integrar en su totalidad los requisitos revisados en los expedientes de los conflictos laborales en materia individual en los que logró la conciliación, consistentes en la solicitud de conciliación, los citatorios para los interesados, el acta de audiencia y el convenio de conciliación, a fin de que se observe la trazabilidad del proceso desde la recepción de la solicitud hasta el convenio entre las partes interesadas, así como concluir, dentro del plazo establecido de 45 días naturales, el procedimiento prejudicial.

#### C.4) Constancias de no conciliación

Es importante aclarar que el conciliador extenderá la “constancia de no conciliación”, cuando entre las partes interesadas no lleguen a un acuerdo en la(s) audiencia(s) de conciliación, teniendo por entendido que se agotó la etapa de conciliación obligatoria.

Los resultados de la revisión de los 112 expedientes de “Constancias de no conciliación” mostraron que 44 contaron con todos los requisitos consistentes en la solicitud de conciliación, los citatorios para ambas partes, acta de audiencia y la constancia de no conciliación y en tres con folios núms. AGU/CJ/I/2021/000095, AGU/CJ/I/2021/000139 y



BCN/CJ/I/2021/000047 el “Acta de audiencia” no es aplicable, debido a que la persona solicitada no asistió, por lo que se le levantó un “Acta de multa” y, a su vez, se asentó la “Constancia de no conciliación”, conforme a lo estipulado en los Lineamientos para el procedimiento de conciliación Individual.

De los 65 expedientes restantes, no evidenció uno, dos o tres de los 4 requisitos para comprobar el expediente completo, siendo de la siguiente forma:

- En los conflictos núm. CAM/CJ/I/2021/002861 y CAM/CJ/I/2021/004515 no evidenció la solicitud de conciliación, por lo que se desconoce el tiempo de resolución.
- En 57 expedientes no evidenció los citatorios, ya sea del solicitante o la contraparte para las fechas previstas para llevar a cabo la conciliación.
- En 16 expedientes no se integró el Acta de audiencia.
- En el expediente con folio CAM/CJ/I/2021/004444 no se adjuntó la “Constancia de no conciliación”, por lo que no se visualizó la duración del procedimiento prejudicial.

El grupo auditor revisó la duración del procedimiento de conciliación prejudicial, desde la recepción de la solicitud hasta la expedición de la constancia de no conciliación, por lo que se identificó que en los conflictos individuales con los folios TAB/CJ/I/2021/000913 y TAB/CJ/I/2021/000311 excedió los 45 días naturales estipulados en la Ley Federal de Trabajo y los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual, debido a que se concluyeron en 47 y 48 días, respectivamente, hasta la no conciliación, sin que el centro explique las razones por las cuales no tomó las medidas conducentes para que su actuación se ajustará al plazo de los 45 días.

En concreto, el CFCRL presenta un área de oportunidad para mejorar sus sistemas de información, en términos de integrar en su totalidad los requisitos de integración de los expedientes de los conflictos laborales en materia individual, consistentes en la solicitud de conciliación, los citatorios para los interesados, el acta de audiencia o, de ser el caso, el acta de multa, y la constancia de no conciliación, a fin de que se observé la trazabilidad del proceso desde la recepción de la solicitud hasta el convenio entre las partes interesadas; así como terminar dentro el plazo establecido de los 45 días naturales el procedimiento prejudicial.

#### C.5) Expedientes repetidos

Con la revisión de la base de datos denominada “3.3 ASUNTOS ATENDIDO CGCI” se constató que 4 conflictos repitieron el mismo número de folio, por lo que la ASF solicitó los expedientes al CFCRL para su revisión.

Se constató que los cuatro expedientes de conflictos individuales con los folios MEX/CJ/I/2021/004595 y MEX/CJ/I/2021/004676 se refieren a conciliaciones, los cuales son diferentes entre sí, ya que tanto el solicitante y el empleador son distintos en cada uno; al respecto, el centro señaló mediante nota explicativa que el Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL) “asigna de manera automática y consecutiva los números de expedientes, por lo que dicho sistema asignó un mismo número de expedientes a los expediente señalados (...)”, debido a que estos 4 expedientes reportados son diferentes. Al respecto, la entidad fiscalizada presenta un área de oportunidad para implementar mecanismos de control que le permitan que, en lo subsecuente, no se generen duplicidades en el número de identificación único que genera el SINACOL.

En concreto, se constató que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral llevó a cabo el procedimiento de conciliación de los conflictos laborales en materia individual, en términos de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Análisis de la información y documentación proporcionada por el CFCRL, derivado de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares:

Respecto de la observación relativa a que el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal concilie la diferencia entre las 28,508 solicitudes de conciliación confirmadas para continuar con el proceso de conciliación y 27,438 conflictos atendidos por el centro en el ejercicio fiscal 2021; así como las fechas de los citatorios que no coinciden con las del convenio de conciliación de los conflictos con los folios núms. TAB/CJ/I/2021/003856 y TAB/CJ/I/2021/005197; la trazabilidad de la fecha entre la solicitud y el convenio para el conflicto con número de folio BCS/CJ/I/2021/000065; y explicar la razón por la cual el conflicto con folio núm. TAB/CJ/I/2021/003631 se reportó como “conciliado” si presenta “constancia de no conciliación”, la entidad fiscalizada remitió la base de datos denominada “1c. Anexo Único”; los archivos denominados “5a. Nota informativa 05 Séptimo Transitorio-Incidencia”, “1a Nota informativa 01 Aclaración Diferencia”, “3a Nota informativa 03 Trazabilidad de fechas”, “BCS.CJ.I.2021.000065”, “2c. Anexo 1 TAB.CJ.I.2021.003856”, “2a Nota informativa 02 Fechas de Citatorio-Convenio”, “2d. Anexo 2 TAB.CJ.I.2021.005197”, “4a. Nota informativa 04 Diferentes terminaciones” y “4d. 2 Exp Correcto TAB-CJ-I-2021-003631”.

La ASF determinó que la observación se solventa, debido a que con la revisión de la base de datos denominada “1c. Anexo Único”, el centro evidenció y explicó que, en el ejercicio fiscal 2021, recibió 28,508 solicitudes de conciliación individual a los que le dió atención en ese mismo año, de los cuales 27,078 se concluyeron en 2021 y los 1,430 restantes en 2022. Del total de solicitudes se resolvió el 59.5% (16,964) por conciliación, 30.0% (8,539) no lograron conciliarse, 8.4% (2,398) se archivaron por falta de interés de las personas solicitantes, 2.1% (589) fueron de incompetencia para el CFCRL, 0.0% (10) fueron incidencia, y 0.0% (8) se archivaron por el séptimo transitorio de la Ley Federal de Trabajo.

Asimismo, la entidad fiscalizada señaló que “con la finalidad de aclarar la diferencia entre las cifras referidas, esta autoridad precisa que el listado de 27,438 conflictos atendidos por el

centro en el ejercicio fiscal 2021 corresponde a los asuntos que esta autoridad concluyó en ese año, ya sea por incompetencia, conciliación, no conciliación y archivo por falta de interés”, de los cuales “360 procedimientos de conciliación [...] iniciaron en el año 2020 y concluyeron en el 2021, y 27,078 procedimientos de conciliación que iniciaron y concluyeron en el ejercicio fiscal 2021”. Por lo que el grupo auditor comprobó que la base de datos de los 28,508 conflictos incluye los 27,078 procedimientos de conciliación que iniciaron y concluyeron en el ejercicio fiscal 2021 y, además, 1,430 procedimientos que corresponden a los iniciados en 2021 y concluidos 2022, sin incluir los 360 que iniciaron en 2020, aun cuando concluyeron en 2021.

Además, comprobó la trazabilidad entre las fechas de los citatorios y los convenios, y los días de resolución de los conflictos con número de folio BCS/CJ/I/2021/000065, TAB/CJ/I/2021/003856, y TAB/CJ/I/2021/005197, así como del conflicto con folio TAB/CJ/I/2021/003631 que reportó como “conciliado” cuando presentó “constancia de no conciliación”, debido a que realizó, a petición de las partes, las audiencias y los convenios con anticipación a los días programados y se proporcionó el expediente correcto para el folio TAB/CJ/I/2021/003631.

Respecto de la observación relativa a que el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal implemente un mecanismo de control que garantice que la información que se vaya archivando en los expedientes correspondientes al proceso de conciliación individual se integren conforme a su normativa interna, y que compruebe particularmente la totalidad de los requisitos revisados en los expedientes de los conflictos laborales en materia individual en los que no evidenció alguno de los requisitos de integración, así como los expedientes completos de los conflictos con los folios núm. MOR/CJ/I/2021/000119 y TAB/CJ/I/2021/004664, la entidad fiscalizada proporcionó los documentos denominados “ANEXO 8 Acuse del oficio CFCRL.CGCI.1.000014.2023” y “1 Nota informativa Recomendación 2”, así como las carpetas denominadas “ANEXO 1 ACTA DE AUDIENCIA”, “ANEXO 2 INCONSISTENCIAS EN FECHAS”, “ANEXO 3 EXP INCOMPLETOS”, “ANEXO 4 CITATORIO”, “ANEXO 5 SOLICITUD DE CONCILIACIÓN”, “ANEXO 6 +45 DÍAS” y “ANEXO 7 CONVENIO.CNC”.

La ASF determinó que la observación se solventa, debido a que el centro comprobó los requisitos faltantes para 150 expedientes de conflictos individuales respecto de 8 solicitudes de conciliación, 136 citatorios, 18 actas de audiencias, 1 convenio y 1 acta de no conciliación; asimismo, remitió los expedientes completos para los conflictos con los folios DUR/CJ/I/2021/000141 y DUR/CJ/I/2021/000837, así como los convenios para los conflictos con los folios MOR.CJ.I.2021.000119 y TAB.CJ.I.2021.004664. Además, el CFCRL comprobó que derivado de la presente auditoría 36 “Servicio de conciliación Federal y Registros Laborales” se solicitó formalmente, mediante el oficio núm. CFCRL/CGCI-1/000014/2023 de fecha 9 de enero de 2023, la colaboración de todos los servidores públicos pertenecientes a la Coordinación General de Conciliación Individual a efecto de verificar que, en la totalidad de expedientes a su cargo, cuenten con la documentación requerida para cada tipo de conclusión del conflicto individual. Asimismo, señaló que “con la finalidad de que la normativa institucional especifique los documentos que deberán ser incorporados a los

expedientes físicos derivados de procedimientos de conciliación individual, se informa que serán incluidos en el Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Conciliación Individual los documentos que deben integrarse a los expedientes físicos”, por lo que el centro, en el plan de trabajo para el ejercicio fiscal 2023, tiene previsto la actualización de dicho manual.

Respecto de la observación relativa a que el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal implemente un mecanismo de control que garantice que el Sistema Nacional de Conciliación no duplique los números de identificación único de las solicitudes de conciliación y que cumpla en tiempo y forma con el procedimiento conciliatorio prejudicial dentro los 45 días naturales a partir de la presentación de la solicitud por el interesado, la entidad fiscalizada proporcionó los documentos denominados “1b. Oficio CFCRL.CGAF.95.404.2022 DTIC”, “1c. Nota complementaria al CFCRL.CAFG.95.404.2022”, “2a. Nota informativa 45 días”, “2b. PENDIENTES SINACOL”, “2c. PENDIENTES SINACOL PRIMERA ETAPA”, “2d. ALERTA EXPEDIENTE POR EXPIRAR” y “2e. ALERTA NO PERMITE GENERACIÓN DE AUDIENCIA”.

La ASF determinó que la observación se solventa, debido a que el CFCRL evidenció que ha implementado mecanismos para fortalecer la operación del Sistema Nacional de Conciliación, mediante el incremento del hardware en el servidor BD-CONCILIACIÓN; el rediseño de las consultas a la base de datos; el incremento de la plantilla del personal para atender la Mesa de Servicios exclusiva para SINACOL; la reprogramación de botones para eliminar la doble ejecución de sentencias; además, se implementó un mecanismo que genera un bloqueo a la pantalla de la confirmación de solicitud, por lo que esta medida evita que los usuarios de la plataforma generen múltiples peticiones que podría ocasionar la duplicidad del número de folio del expediente; y, el establecimiento de mecanismos de monitoreo de la infraestructura. Asimismo, el centro evidenció que, a partir del 28 de mayo de 2021, implementó alertas que notifican al conciliador a cargo del proceso de los días faltantes para no exceder los 45 días estipulados; y se señaló, que el SINACOL no permite agendar una audiencia fuera de dicho periodo, por lo que el centro comprobó el fortalecimiento del sistema para no exceder los días estipulados en la Ley Federal de Trabajo.

Por lo anterior, no se consideró necesario emitir alguna recomendación al desempeño.

### **3. Conciliación colectiva de los conflictos laborales**

La conciliación colectiva es un proceso prioritario del CFCRL, que tiene por objeto resolver el conflicto laboral en la etapa prejudicial, así como fortalecer el proceso de democracia sindical, a efecto de que sea pronto y expedito y se evite llegar a la instancia legal.

El Centro Federal de Conciliación Registro Laboral, mediante la Coordinación General de Conciliación Colectiva, aportó el documento digital denominado “Lineamientos para Conciliación Colectiva”, que contiene los Lineamientos para la Conciliación Colectiva, los

cuales normaron el proceso de la conciliación colectiva, desde la recepción de la solicitud hasta el cierre del expediente.

Con el fin de evaluar que, en 2021, los expedientes de conflictos colectivos se integraron conforme a los Lineamientos para la Conciliación Colectiva, la ASF, mediante el método de muestreo estratificado, con un nivel de confianza del 95.0%, margen de error del 5.0% y una probabilidad de detectar incumplimientos del 50.0%, seleccionó una muestra de 304 expedientes de conflictos labores en materia colectiva de un universo de 1,426, de los cuales 216 corresponden a conflictos colectivos con emplazamiento a huelga y 1210 sin emplazamiento a huelga.

Con objeto de evaluar los requisitos contenidos en los expedientes de conflictos laborales en materia colectiva conforme a los Lineamientos para la Conciliación Colectiva, el resultado se dividió en dos vertientes: a) Conflictos colectivos con emplazamiento a huelga y b) Conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga.

a) Conflictos colectivos con emplazamiento a huelga

Con el fin de evaluar que, en 2021, los expedientes de conflictos colectivos con emplazamiento a huelga <sup>5/</sup> se integraron conforme a los Lineamientos de Conciliación Colectiva, la ASF, mediante el método de muestreo estratificado, con un nivel de confianza del 95.0%, margen de error del 5.0% y una probabilidad de detectar incumplimientos del 50.0%, seleccionó una muestra de 46 de un universo de 216 expedientes de conflictos colectivos con emplazamiento a huelga <sup>7/</sup>.

De la revisión de los 46 expedientes con emplazamiento a huelga, se identificó que 23 fueron solicitudes de revisión salarial del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), 18 revisiones integrales del CCT, 3 firmas del CCT, 1 solicitud de revisión integral del Contrato-Ley y 1 violaciones al contrato colectivo.

Del total de expedientes, el centro evidenció que 16 llegaron a un acuerdo favorable entre las partes del conflicto; en 12 se ratificaron convenios<sup>8/</sup>; 10 se archivaron por falta de interés, desistimiento de la parte solicitante, el citado no compareció o no se atendió el requerimiento de información realizado por el centro, y 8 se archivaron por falta de competencia por parte del CFCRL. En total, de los 46 expedientes, en 60.9% (28) se resolvieron los conflictos colectivos, ya que las partes llegaron a un acuerdo o convenio.

---

<sup>5/</sup> En el artículo 3, fracción X, de los Lineamientos de Conciliación Colectiva se establece que la Conciliación colectiva con emplazamiento a huelga es el mecanismo alternativo que lleva a cabo el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y que tiene su origen en un procedimiento con emplazamiento a huelga ante el Tribunal Laboral Federal competente.

<sup>7/</sup> En el artículo 440 de la Ley Federal de Trabajo se establece que la huelga "es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

<sup>8/</sup> En el artículo 3, fracción XXXVIII, de los Lineamientos para la Conciliación Colectiva se establece que la ratificación de convenio es el "Procedimiento voluntario mediante el cual los factores de la producción solicitan al Conciliador la sanción de los convenios donde no existe un proceso jurisdiccional de por medio, previo análisis de los extremos".

Por lo anterior, conforme al tipo de resolución del conflicto colectivo, se revisaron los requisitos de integración en los 46 expedientes y se comprobó que todos los expedientes cumplieron con los requisitos de integración, consistentes en solicitudes de conciliación, citatorios, pláticas conciliatorias <sup>9/</sup> y el acta, acuerdo o convenio.

Asimismo, el grupo auditor revisó la duración del procedimiento de conciliación prejudicial, desde la recepción de la solicitud hasta su resolución, por lo que se identificó que 26 expedientes de conflictos colectivos con emplazamiento a huelga excedieron los 45 días naturales estipulados en la Ley Federal de Trabajo, ya que pasaron entre 49 y 161 días hasta que logró el cierre del conflicto, sin que el centro explicara las razones por las cuales no tomó las medidas conducentes para que su actuación se ajustara al plazo de los 45 días.

b) Conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga

Con el fin de evaluar que, en 2021, los expedientes de conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga <sup>10/</sup> se integraron conforme a los Lineamientos de Conciliación Colectiva, la ASF, mediante el método de muestreo estratificado, con un nivel de confianza del 95.0%, margen de error del 5.0% y una probabilidad de detectar incumplimientos del 50.0%, seleccionó una muestra de 258 de un universo de 1,210 expedientes de conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga.

De la revisión de los 258 expedientes sin emplazamiento a huelga, se identificó que 38 folios de las solicitudes de conciliación colectiva se incluyeron en 9 expedientes, por lo que sumó un total de 229 expedientes por revisar.

Al respecto, el centro presenta un área de oportunidad para corregir sus sistemas de registros de las solicitudes de conciliación, debido a que del total de los conflictos colectivos se contabilizan las solicitudes dirigidas para un mismo conflicto, por lo que incrementan el universal de solicitudes, esto con objeto de establecer mecanismos que aseguren que la información relevante cuenta con los elementos de calidad suficientes y que sus sistemas de información y comunicación, deben instrumentarse bajo criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad.

De las 229 solicitudes de conciliación colectiva sin emplazamiento a huelga, 168 fueron solicitudes de sustitución patronal, 16 ratificaciones de convenio, 15 de revisión salarial al Contrato Colectivo de Trabajo, 11 de revisión integral del CCT, 7 firmas de contrato colectivo, 4 violaciones al contrato colectivo, 3 ratificación de convenio de convenio de

---

<sup>9/</sup> En el artículo 3, fracción XXXV, de los Lineamientos para la Conciliación Colectiva se señala que las pláticas conciliatorias es la "Técnica que se utiliza en un proceso de negociación colectiva con el objeto de acercar a las partes para llegar a un acuerdo para la solución de un conflicto, con la asistencia del Conciliador.

<sup>10/</sup> En el artículo 3, fracción XI, de los Lineamientos de Conciliación Colectiva se establece que la conciliación colectiva sin emplazamiento a huelga es el mecanismo alternativo de solución de controversias laborales, que lleva a cabo el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y que tiene su origen en la solicitud de una o ambas partes interesadas a través del SINACOL vía electrónica, por comparecencia ante el Centro o bien por escrito debidamente firmado.

sustitución patronal, 2 violaciones al Contrato-Ley y 1 revisión de CCT y 1 solicitud de elevar el contrato colectivo a Contrato-Ley.

Del total de solicitudes, se comprobó que 116 se concluyeron en actas de sustitución patronal, 64 archivos por falta de interés, 22 ratificaciones de convenio, 18 incompetencias y 9 acuerdos, por lo que el 64.2% (147 expedientes, de los cuales 116 sustituciones patronales, 22 ratificaciones y 9 acuerdos) de los conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga (229) se resolvieron de forma positiva entre las partes.

Por lo anterior, conforme al tipo de resolución del conflicto colectivo, se revisaron los requisitos de integración en los 229 expedientes, por lo que se constató que 152 expedientes cumplieron con todos los requisitos para su tipo de resolución, de los cuales 64 fueron archivos por falta de interés consistentes en la solicitud y la constancia de archivo por falta de interés, 58 actas de sustitución patronal consistentes en la solicitud, citatorios y el acta de sustitución patronal, 18 actas de incompetencia consistentes en la solicitud y acta de incompetencia, 9 acuerdos consistentes en la solicitud, los citatorios, las pláticas conciliatorias y los acuerdos, y 3 ratificaciones de convenio consistentes en la solicitud, citatorios y el acta de ratificación.

Los 77 restantes no cumplieron con los citatorios, ya sea para ambas partes o para la parte solicitante, de los cuales 19 fueron actas de ratificación de convenio y 58 actas de sustitución patronal, por lo que el CFCRL tiene un área de oportunidad para comprobar los citatorios faltantes.

Se identificó que en 21 expedientes la fecha en la que se convoca a las partes contenidas en el citatorio y la fecha en que se realiza el acta/acuerdo no coinciden entre sí. Al respecto, el centro cuenta con un área de oportunidad para mejorar sus sistemas de información, en términos de comprobar la trazabilidad en sus procesos desde el citatorio hasta la realización del acta o convenio.

Asimismo, en la base de datos "4.4" para el conflicto laboral con folio 16094/2021 se señala que es del Estado de México; no obstante, con la revisión del expediente se identificó que es de San Luis Potosí.

El grupo auditor revisó la duración del procedimiento de conciliación prejudicial, desde la recepción de la solicitud hasta su resolución, por lo que se identificó que 9 conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga excedieron los 45 días naturales, ya que pasaron entre 54 y 80 días hasta que logró el cierre del conflicto, sin que el centro explicará las razones por las cuales no tomó las medidas conducentes para que su actuación se ajustará al plazo de los 45 días.

Análisis de la información y documentación proporcionada por el CFCRL, derivado de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares:

Respecto de la observación relativa a que el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal implemente un mecanismo de control que le garantice contabilizar correctamente todas las solicitudes de conciliación colectiva y se expidan los citatorios a todas las partes que participan en el proceso con el objeto de comprobar su trazabilidad desde la emisión del propio citatorio hasta la realización del acta o convenio; así como comprobar la corrección de la base de datos denominada "4.4", respecto del conflicto laboral con folio 16094/2021, ya que se clasificó en una Entidad Federativa diferente al que se evidenció en los expedientes y los 77 citatorios faltantes en los expedientes de conflictos laborales sin emplazamiento a huelga, la entidad fiscalizada proporcionó una nota informativa y los archivos denominados "Anexo A", "Anexo B", "CIRCULAR 8 DE DICIEMBRE DE 2022", "CIRCULAR 6 DE ENERO DE 2023", "Extracto\_del\_acuerdo\_por\_el\_que\_se\_aprueban\_los\_Lineamientos\_para\_la\_Conciliación\_Colectiva" y "Manual\_de\_Organización\_y\_Procedimientos\_de\_la\_CGCC".

La ASF determinó que la observación se solventa, debido a que el centro señaló, mediante nota informativa, que "si bien es cierto, se encuentran integradas las solicitudes en un mismo expediente, también lo es que cada solicitud se encuentra cargada de manera independiente en el SINACOL y de ninguna manera se contabilizan las solicitudes dirigidas a un mismo conflicto ya que corresponden a un centro de trabajo diferente, aunado a que existen diferentes contratos colectivos para cada centro de trabajo. En estos casos al existir identidad de las partes, se consideró que, con el objeto de llevar a cabo uso eficiente de los recursos públicos se integraron en una sola carpeta atendiendo a la entidad federativa en la que se ubican los centros de trabajo, con ello dando cumplimiento al 'Decreto que establece las medidas para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos, y las acciones de disciplina presupuestaria en el ejercicio del gasto público, así como para la modernización de la Administración Pública Federal'", por lo que el centro remitió un ejemplo de expediente que contiene dos solicitudes en un mismo expediente para evidenciar que el solicitante y el solicitados son las mismas personas morales pero con un centro de trabajo diferente. La ASF revisó que los 38 folios de las solicitudes de conciliación colectiva que se incluyeron en 9 expedientes y reportados en la base de datos denominada "4.4" para el presente resultado pertenecieran a un mismo solicitante, por lo que se comprobó que tanto el solicitante como el solicitado fueron los mismos.

Asimismo, señaló que "durante los meses de enero a noviembre de 2021 la Coordinación General de Conciliación Colectiva por ser parte de un organismo de nueva creación que inició funciones el 18 de noviembre de 2020, contó hasta el 3 de diciembre de 2021 con los Lineamientos para la Conciliación Colectiva, documento que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación en esa fecha, por tal motivo el procedimiento de conciliación se sujetó a los Principios del Proceso de Derecho del Trabajo que se encuentran previstos en el artículo 685 de la Ley Federal de Trabajo consistentes en la intermediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal y a los Principios de Conciliación, consistentes en imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad y confidencialidad, dando con ello cumplimiento a las obligaciones especiales establecidas en artículo 684-H, fracción II de la Ley Federal de Trabajo". Asimismo, el CFCRL evidenció que posterior al 3 de diciembre de



2021, mediante los Lineamientos para la Conciliación Colectiva, se normó la obligatoriedad de que los conciliadores emitieran citatorios para llevar a cabo las pláticas conciliatorias, aunado a lo anterior, aportó el Manual de Organización y Procedimientos, correspondiente a la Coordinación General de Conciliación Colectiva que detalla los procedimientos específicos de la conciliación colectiva y sus responsables. Además, se solicitó formalmente, mediante el oficio núm. CFCRL/CGCC-2/417/2022 con fecha de acuse del 9 de enero de 2023, que todos los servidores públicos adscritos a la Coordinación General de Conciliación Colectiva (CGCC) integren el acuse de los citatorios a las partes interesadas, y que se informe en el acta de audiencia, de ser el caso, el motivo y cambio de las fechas establecidas en los citatorios, a fin de que la fecha del convenio coincida con los citatorios. También, se remitió la circular 1/2023, mediante la cual se establece de manera estricta atender la normatividad para la elaboración y emisión de los citatorios que se generen con motivo de los procedimientos de conciliación, por lo que se evidenció que contó e implementó mecanismos de control en la expedición de los citatorios, a fin de que el expediente esté debidamente integrado.

Además, señaló que el folio 16094/2021 “en el SINACOL está correctamente cargada, por un error mecanográfico al enviar la información solicitada para la auditoría, en el archivo respectivo se clasificó en una entidad federativa diferente”, por lo que remitió la corrección de la base con la entidad federativa correcta.

Respecto de la observación relativa a que el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal implemente un mecanismo de control que garantice que cumpla en tiempo y forma con el procedimiento conciliatorio prejudicial dentro los 45 días naturales a partir de la presentación de la solicitud por el interesado, la entidad fiscalizada remitió una nota informativa.

La ASF determinó que la observación se solventa, debido a que el centro señaló que “las actividades que desarrolla la CGCC se encuentran dentro del supuesto previsto por el artículo el 685 Ter, fracción IV inciso a) de la LFT, por ello no es aplicable el Procedimiento de Conciliación Prejudicial regulado por el Capítulo I del Título Trece de la LFT, en consecuencia, no existe obligación de ajustar los procedimientos colectivos a los 45 días que marca el artículo 684-D de la LFT. Aunado a lo anterior, los procedimientos de huelga tienen una tramitación especial en la ley de la materia (Título Catorce, Capítulo XX artículo 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo) ello de conformidad con lo señalado en el artículo 684-A: Artículo 684-A.- Las disposiciones de este Título rigen la tramitación de la instancia conciliatoria previa a la de los conflictos ante los Tribunales, salvo que tengan una tramitación especial en esta Ley. Por lo que, por disposición expresa en la ley existe la salvedad para sujetarse al procedimiento de conciliación prejudicial previsto en el artículo 684-D de la LFT”, por lo que la ASF consideró que para la Conciliación Colectiva existe la salvedad de sujetarse al procedimiento de conciliación estipulado en el artículo 684-D de la ley, respecto de la conclusión de la conciliación prejudicial antes de 45 días naturales.

Por lo anterior, no se consideró necesario emitir alguna recomendación al desempeño.

#### 4. Solicitudes de registro laboral y actualización de contratos colectivos de trabajo y asociaciones sindicales

El registro y actualización de los contratos colectivos y de asociaciones sindicales es un proceso prioritario del centro, que da certeza jurídica a las partes interesadas, a efecto de fortalecer la democracia sindical.

Para evaluar el registro y actualización de los contratos colectivos y las asociaciones sindicales, el resultado se dividirá en dos vertientes: a) Solicitudes de registro y actualización de contratos colectivos y b) Solicitudes de registro y actualización de asociaciones sindicales.

##### a) Solicitudes de registro y actualización de contratos colectivos

El grupo auditor identificó que el CFCRL incluyó en la Matriz de Indicadores para Resultados del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registro Laborales”, publicada en la Cuenta Pública 2021, el indicador de nivel de Componente denominado “Porcentaje de registro de contratos colectivos de trabajo”, el cual se planteó de la forma siguiente:

Objetivo	Indicador	Método de cálculo	Meta programada (%)	Meta modificada (%)	Meta realizada (%)
Solicitudes de registro y actualización de Contratos Colectivos de Trabajo atendidos	Porcentaje de registro de contratos colectivos de trabajo	(Total de registro de contratos colectivos de trabajo / Total de solicitudes de registro de contratos colectivos de trabajo recibidos) *100	80.0	70.1	41.8

Si bien es cierto que en el resultado núm. 9 “Evaluación de la MIR del Pp E012” del presente informe, específicamente en el análisis de la lógica vertical, se consideró que el indicador resultó ambiguo para medir el avance de su objetivo, también, se determinó que es adecuado para determinar el porcentaje de registro de contratos colectivos de trabajo, por lo que únicamente se retoma para efectos de considerar la medición del registro de contratos colectivos.

Por lo anterior, se consideró que el indicador de nivel de Componente de la MIR del Pp E012 midió el número de registros de contratos colectivos, por lo que de su análisis se identificó que el CFCRL solo realizó el 41.8%; al respecto, la entidad fiscalizada señaló que “[...] al cierre del año, el valor del indicador se situó en 41.8 [...], derivado de 254 registros de contratos colectivos de trabajo, de las 608 solicitudes de registro de contratos colectivos de trabajo recibidos”, asimismo, la entidad fiscalizada destacó que “[...] el depósito de contratos colectivos iniciales y las revisiones contractuales involucra dos etapas, en la primera se verifica que los solicitantes cumplan con la normatividad y en la segunda se somete el convenio a votación de las personas trabajadoras para su debido depósito. En ese

sentido, el registro de contratos colectivos está determinado en última instancia por la aprobación de las personas trabajadoras consultadas; no es una cuestión que determine el CFCRL”; sin embargo, el CFCRL evidenció 180 solicitudes de los contratos colectivos de trabajo inicial.

Con el análisis de las bases de datos denominadas “5.2 Base de datos de Contratos-ley-2022-05-27”, “5.2 Base de datos de los registros de CCT-(Inicial) 2022-05-26” y “5.2 Base de datos de Reglamentos Interiores-2022-05-26-”, se evidenció que el centro, mediante la Coordinación General de Registro de Contratos Colectivo, desahogó 4 solicitudes de Contratos-ley, de las cuales 3 se desecharon y 1 fue negativa; de los reglamentos interiores, aprobó el registro del total de 692 solicitudes de forma positiva, y de los contratos colectivos, resolvió 180 solicitudes de registro inicial, de las cuales 56 se desecharon, 41 fueron de resolución negativa y en 83 se acordó dar inicio a la consulta entre los trabajadores para la aprobación del contenido del contrato, por lo anterior la entidad fiscalizada realizó el análisis para resolver las solicitudes de registros de Contratos-ley<sup>11/</sup>, Contratos Colectivos de Trabajo<sup>12/</sup> inicial y Reglamentos Interiores<sup>13/</sup>.

Al respecto, el centro presenta un área de oportunidad en sus sistemas de información, debido a que reportó 180 solicitudes de registros de contratos colectivos iniciales mediante la base de datos denominada “5.2 Base de datos de los registros de CCT-(Inicial) 2022-05-26” e informó que registró 254 contratos colectivos de las 608 solicitudes de registros en el indicador de nivel componente denominado “Porcentaje de registro de contratos colectivos de trabajo” reportado en la Cuenta Pública 2021, sin que la entidad fiscalizada haya explicado las razones de dichas diferencias; asimismo, para que cumpla con oportunidad y eficiencia las metas y objetivos de sus metas programadas en su Matriz de Indicadores para Resultados, ya que realizó solo el 41.8% de la meta de nivel componente relacionado con el registro de contratos colectivos.

Además, respecto de los procedimientos administrativos relacionados con los contratos colectivos, la entidad fiscalizada proporcionó la base de datos denominada “5.8 Base de datos del registro y actualización de los PAR”, mediante la cual, se identificó que el centro desahogó 6,631 solicitudes sobre el registro y actualización de procedimientos relacionados con contratos colectivos, en términos de la revisión o terminación del contrato y la salarial,

---

<sup>11/</sup> Conforme al artículo 404 de la Ley Federal de Trabajo el “Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

<sup>12/</sup> Conforme al artículo 386 de la Ley Federal de trabajo señala que el “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

<sup>13/</sup> Conforme al artículo 422 de la Ley Federal de Trabajo se establece que “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento”.

del certificado de registro y la constancia de representatividad <sup>14/</sup>. Respecto del registro de documentos, se identificó que, de las 1,583 solicitudes de certificado de registro, se resolvieron positivamente 1,029; y, de las 1,595 constancias de representatividad, se resolvieron positivamente 425; respecto de la revisión o terminación de contratos colectivos, se solicitaron 634 y se resolvieron solo 38; y, de las 2,819 solicitudes de revisión salarial contenida en dichos contratos colectivos, se aprobaron 1,164, por lo que se evidenció las acciones de registro y control de los contratos colectivos.

b) Solicitudes de registro y actualización de asociaciones sindicales

El 1 de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como autoridad registral en el orden federal, función que pertenecía a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), por lo que es importante aclarar que el CFCRL inició la función registral a partir del 3 de noviembre de 2021 en los estados Chihuahua, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Yucatán, como se estipuló en el “Acuerdo por el que se hace del conocimiento el inicio de las funciones registrales a nivel nacional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”, tal como se muestra en el Resultado núm. 7 “Consolidación de los Centros Federales de conciliación y Registro Laboral” del presente informe.

Asimismo, el grupo auditor identificó que el CFCRL incluyó en la Matriz de Indicadores para Resultados 2021 del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registro Laboral” publicada en la Cuenta de la Hacienda de Pública Federal 2021, el objetivo de nivel de Componente denominado “Porcentaje de registro de asociaciones sindicales”, el cual se planteó de la forma siguiente:

Objetivo	Indicador	Método de cálculo	Meta programada (%)	Meta modificada (%)	Meta realizada (%)
Solicitudes de registro y actualización de las Asociaciones Sindicales atendidas	Porcentaje de registro de asociaciones sindicales	(Total de registro de asociaciones sindicales / Total de solicitudes de registro de asociaciones sindicales recibidas) *100	80.0	19.4	9.7

<sup>14/</sup> Mediante nota, el CFCRL informó que la “Constancia de representatividad” es un “documento que acredita que un sindicato cuenta con el respaldo de al menos 30 por ciento de las y los trabajadores, a través de un procedimiento en el que los agremiados suscriben el apoyo a una asociación sindical para que esta pueda negociar un contrato colectivo inicial”.

Si bien es cierto que en el resultado núm. 9 “Evaluación de la MIR del Pp E012” del presente informe, específicamente en el análisis de la lógica vertical, se consideró que el indicador resultó ambiguo para medir el avance de su objetivo, también, se determinó que es adecuado para determinar el porcentaje de registro de asociaciones sindicales, por lo que únicamente se retoma para efectos de considerar la medición del registro de asociaciones.

Por lo anterior, se consideró que el indicador de nivel Actividad de la MIR del Pp E012 midió el número de registros de asociaciones, por lo que de su análisis se identificó que el centro solo realizó el 9.7% al registrar 12 asociaciones; al respecto, la entidad fiscalizada señaló que realizó “[...] 12 registros de asociaciones sindicales, de las 124 solicitudes de registro [...]”, por lo que, mediante la base de datos denominada “5.2”, el centro evidenció los 12 registros de asociación; sin embargo, en esa misma base reportó 225 solicitudes de registro, cifra que no coincide con los reportado en la Cuenta Pública 2021, ya que señaló la atención de 124 solicitudes de registros de asociación en el indicador de nivel componente denominado “Porcentaje de registro de asociaciones sindicales”, por lo que el centro cuenta con un área de oportunidad en sus sistemas de información, a fin de conciliar las cifras mediante sus bases de datos respecto de lo reportado en la Cuenta Pública; asimismo, para que cumpla con oportunidad y eficiencia las metas y objetivos de sus metas programadas en su Matriz de Indicadores para Resultados, ya que realizó solo el 41.8% de la meta de nivel componente relacionado con el registro de contratos colectivos.

Además, se identificó que cuenta con el Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Registro de Asociaciones, área del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral encargada del registro y actualización de las asociaciones sindicales<sup>15/</sup>. En dicho manual se describen los procedimientos susceptibles de registro o actualización, siendo los siguientes:

---

<sup>15/</sup> Conforme al artículo 356 de la Ley Federal de Trabajo, el “Sindicato” es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Procedimiento susceptible de registro o actualización	Objetivo
Registro de Asociación	Otorgar el registro a una organización de trabajadores o patrones que se ha constituido en una asociación sindical, de acuerdo con los requisitos que se establecen en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.
Registro de modificación de directiva	Otorgar el registro de las modificaciones de directivas sindicales (nacionales, estatales, seccionales y de otros órganos) que las asociaciones realicen, mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los afiliados.
Modificación de estatutos	Los estatutos de un sindicato tienen la función de ordenar su vida interna. Los sindicatos deben comunicar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en un plazo de diez días, a través de este trámite, las modificaciones de sus estatutos.
Modificación del padrón de miembros	La modificación de padrón permite el cumplimiento de la obligación que tienen los sindicatos de informar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cada tres meses, cuando menos, las altas y bajas de sus miembros.
Modificación de datos generales de asociación	En este rubro solo se podrá ingresar documentación que no corresponde a los demás trámites enlistados en la Plataforma de Registro Laboral (ejemplo: domicilio para oír y recibir notificaciones, nombrar autorizados para tales efectos, nombrar apoderados).
Registro de federación y confederación	Otorgar el registro a una organización de trabajadores o patrones que se ha constituido en una federación o una confederación.
Acta de rendición de cuentas	Las directivas de las organizaciones sindicales tienen la obligación legal de dar a conocer a los trabajadores los resultados de la administración patrimonial y, fundamentalmente, el origen y destino de sus recursos. Esta obligación se lleva a cabo al menos cada seis meses mediante la rendición de cuentas ante la asamblea. El acta que se genere en dicha asamblea será registrada en la plataforma del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en el Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Registro de Asociaciones.

Con base en lo anterior, el centró informó, mediante las bases de datos “5.2”, “5.8”, y “6.2”, las solicitudes de registro y actualización de los procedimientos relacionados con las asociaciones sindicales.

Con el análisis de las bases de datos antes señaladas, se evidenció que, en 2021, el CFCRL informó haber recibido 1,119 solicitudes de registro y actualización de los procedimientos relacionados con las asociaciones sindicales respecto del registro de asociación, de federación y confederación, y de modificación de directiva; acta de rendición de cuentas; modificaciones de datos de asociación, de estatutos y de padrón de miembros, de las cuales 265 fueron solicitudes con resolución positiva, debido a que cumplieron con todos los requisitos establecidos en la Ley Federal de Trabajo, 348 fueron solicitudes en sentido negativo debido a que los requisitos no fueron suficientes para el procedimiento de registro o actualización, 264 se desecharon por no cumplir con los requisitos esenciales y 16 fueron prevenidos para subsanar alguna deficiencia en los requisitos entregados por los solicitantes.

De las 226 solicitudes restantes, la entidad fiscalizada no señaló a qué proceso pertenecieron, por lo que se evidenció que el centro federal presenta un área de

oportunidad para establecer mecanismos que aseguren que sus sistemas de información sean de calidad suficientes y se diseñen bajo criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad, a fin de señalar a qué proceso correspondieron dichas solicitudes. Asimismo, del total de las 265 solicitudes positivas antes mencionadas, 260 procedimientos lograron el registro o actualización sindical.

En 2021, la STPS y el CFCRL llevaron a cabo el registro y actualización del 98.1% (260) procedimientos relacionados con las asociaciones sindicales respecto del 100.0% (265) de solicitudes de registros. Del total de los registros y actualizaciones, 166 correspondieron a registros de modificación de directiva, 41 a modificación de estatutos, 23 a modificación de padrón de miembros, 12 a actas de rendición de cuentas, 12 a registros de asociación y 6 a modificación de datos generales de asociación.

En concreto, en 2021, el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal comprobó que llevó el registro de los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales y sus procedimientos relacionados.

Análisis de la información y documentación proporcionada por el CFCRL, derivado de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares:

Respecto de la observación relativa a que el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal implemente un mecanismo de control que le garantice conciliar 226 solicitudes que aparecen “sin registro” en la base de datos “5.2” y “5.8”, así como las diferencias entre las bases de datos “5.2 Base de datos de los registros de CCT-(Inicial) 2022-05-26” y “5.2” respecto de los indicadores reportados en la Cuenta Pública 2021, la entidad fiscalizada proporcionó las bases de datos denominadas “5.2”, “5.8” y “5.2 Base de datos de los registros de CCT-(Inicial) 2022-05-26\_complemento”, y nota explicativa.

La ASF determinó que la observación se solventa, debido a que el CFCRL evidenció la corrección de 226 procedimientos que aparecían sin registro, siendo 10 actas de rendición de cuentas, 7 modificaciones de datos generales, 24 modificaciones de estatuto, 27 modificaciones de padrón de miembros, 11 registros de asociación, 5 de federación y confederación y 7 de modificación de directiva; por lo que se identificó que, en 2021, el CFCRL atendió 1,119 solicitudes de registro y actualización de los procedimientos relacionados con las asociaciones sindicales, de las cuales 264 fueron desechadas, 348 negativos y 265 resoluciones positivas; además, señaló que “en su Programa de Trabajo de Control Interno del ejercicio 2023, considerará mecanismos de control que contribuyan a que el registro y actualización de Contratos Colectivos de Trabajo y de Asociaciones Sindicales se registren y clasifiquen adecuadamente, de tal forma que se mitigue el riesgo de que existan solicitudes clasificadas ‘sin registro’ en las bases de datos que se generen”. Asimismo, aclaró las diferencias entre los archivos “5.2 Base de datos de los registros de CCT-(Inicial) 2022-05-26” y “5.2” respecto de los universales reportados en la Cuenta Pública 2021 para los indicadores de nivel de Componente denominados “porcentaje de registro de contratos colectivos” y “porcentaje de registro de asociaciones sindicales”, ya que comprobó que, en 2021, recibió 304 solicitudes relacionados con procesos específicos de

contratos colectivos y aprobó positivamente 40 depósitos de CCT inicial y 214 de revisión de CCT, lo que suma un total de 254 resoluciones positivas, cifra que coincide con lo reportado en la Cuenta Pública al informar 254 resoluciones procedentes. Respecto de los universales de los denominadores en el método de cálculo de los indicadores de nivel de Componente “porcentaje de registro de contratos colectivos” y “porcentaje de registro de asociaciones sindicales”, consistentes en 124 y 608 solitudes, respectivamente, son proyecciones que se realizan con base en lo observado en periodos anteriores, por lo que no deben de coincidir con la información realizada en el ejercicio fiscal 2021.

A efecto de no duplicar las observaciones y recomendaciones relativas al cumplimiento de las metas de los indicadores de nivel componente denominados “Porcentaje de registro de contratos colectivos de trabajo” y “Porcentaje de registro de asociaciones sindicales” de la Matriz de Indicadores para Resultados del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, ésta se integró al Resultado núm. 9 “Evaluación de la MIR del Pp E012” del presente informe.

**La(s) acción(es) vinculada(s) a este resultado se presenta(n) en el(los) resultado(s) con su(s) respectiva(s) acción(es) que se enlista(n) a continuación:**

Resultado 9 - Acción 2021-1-14PBE-07-0036-07-001

**5. Competencias profesionales de los conciliadores del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**

Los conciliadores desarrollan una de las funciones prioritarias del CFCRL, debido a que dirigen el proceso de conciliación, por lo que contar con competencias idóneas permitirá que actúen con independencia, profesionalismo e imparcialidad, con el objeto de garantizar que su labor brinde mayor confianza y certeza a las partes en conflicto, para lograr un convenio satisfactorio y se evite que su caso llegue a la instancia judicial.

Con la revisión de la documentación proporcionada por el CFCRL, se identificó que su Junta de Gobierno aprobó los “Lineamientos para el reclutamiento y selección de personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”, los cuales se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 3 de septiembre de 2020. Dichos lineamientos normaron el proceso de selección mediante los procesos de convocatoria, evaluación y nombramiento del personal conciliador en el ejercicio fiscal 2021.

Los lineamientos estuvieron vigentes hasta el 18 de noviembre de 2021, debido a que se publicó y aprobó, por la misma junta, el “Estatuto del Servicio Profesional de Carrera en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”, el cual tuvo por objeto establecer las normas para la integración, organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en el CFCRL, aplicables al personal conciliador al cierre del ejercicio fiscal 2021.



Por lo anterior, el reclutamiento de los servidores públicos que se desempeñaron como conciliadores en 2021, se llevó a cabo conforme a los Lineamientos para el reclutamiento y selección de personal del centro y su Estatuto del Servicio Profesional, y que mediante el análisis de la base de datos denominada “Conciliadores en el CFCRL en el ejercicio 2021”, se constató que, en 2021, el centro contó con 116 conciliadores <sup>16/</sup> para llevar a cabo los procesos de conciliación de conflictos laborales individuales y colectivos, de los cuales 103 fueron conciliadores en materia individual y los 13 restantes en materia colectiva.

Asimismo, se verificó, mediante la revisión del título universitario y la cédula profesional expedida por la Secretaría de Educación Pública, que los 116 conciliadores contaron con un título profesional a nivel licenciatura en la carrera de derecho.

Respecto de la certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias de los conciliadores, el CFCRL señaló, mediante nota explicativa del 10 de junio de 2022 que “[...] en lo que se refiere a la evidencia documental de ‘Contar con la certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias’, es importante mencionar que dicho requisito no es obligatorio de acuerdo a lo que se estipula en la fracción IV del artículo 684-G de la Ley Federal de Trabajo, al definirlo como ‘preferentemente’, por lo que no se solicitó en el proceso de contratación en el ejercicio fiscal 2021, debido a que durante ese ejercicio no existía dicha certificación como tal”, lo cual no contraviene lo señalado en el artículo 684-G, fracción IV, de la Ley Federal de Trabajo.

Sin embargo, el grupo auditor identificó que en la exposición de motivos de la iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 2019, se pretendió que los funcionarios de los Centros de Conciliación ejerzan sus labores con independencia, profesionalismo e imparcialidad, con el objeto de garantizar que su actuación brinde mayor confianza y certeza a las partes en conflicto, alcancen un convenio satisfactorio y se evite que su caso llegue a la instancia judicial. Lo anterior, evidencia la importancia del funcionario conciliador, debido a que resulta fundamental el desarrollo de su labor en este nuevo proceso, al llevar la responsabilidad de garantizar que no se vulneren los derechos del trabajador y evitar que éste quede en estado de indefensión frente al patrón o sus representantes.

Asimismo, del análisis efectuado al artículo 684-E, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, el equipo auditor identificó que el trabajador solicitante de la instancia conciliatoria en todos los casos deberá acudir personalmente a la audiencia y podrá “[...] asistir acompañado por una persona de su confianza, pero no se reconocerá a ésta como apoderado, por tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio; no obstante, el trabajador también podrá ser asistido por un licenciado en derecho, abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo”. Y en cuanto al patrón se otorga la opción de “[...] asistir

---

<sup>16/</sup> En el Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se define que el conciliador o conciliadores es aquel servidor(a) público (as) responsables de conducir el procedimiento de conciliación.

personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre”.

No obstante lo señalado en los dos párrafos anteriores, y considerando que en la exposición de motivos de la iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 2019, se especificó que se pretendía que los funcionarios de los Centros de Conciliación contaran con independencia, profesionalismo e imparcialidad necesaria para garantizar que su actuación brinde mayor confianza y certeza a las partes en conflicto, con el objeto de alcanzar un convenio satisfactorio, evitar que los casos lleguen a la instancia judicial, garantizar que no se vulneren los derechos del trabajador y evitar que éste quede en estado de indefensión frente al patrón o sus representantes; además, de que los conciliadores tienen como obligación especial “procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como el trabajo digno y decente”, el equipo auditor identificó dos área de oportunidad para que el CFCRL considere obligatoria la certificación en materia de conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias como un requisito para desarrollar las funciones de conciliador, con objeto de que cuenten con mejores competencias y habilidades que garanticen la resolución de conflictos laborales en la etapa prejudicial; y, para que se le permita al trabajador solicitante de la instancia conciliatoria, no sólo acudir personalmente a la audiencia, sino que también tenga la opción de que pueda elegir a un representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre, a fin de procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, y no solo el patrón tenga la opción de ser representado legalmente.

Análisis de la información y documentación proporcionada por el CFCRL, derivado de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares:

Respecto de la observación relativa a que el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal considere obligatoria la certificación en materia de conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias como requisito para desarrollar las funciones de conciliador, la entidad fiscalizada proporcionó los archivos denominados “CFCRL CGAF-92 0139 2022” , “ESTÁNDAR DE COMPETENCIA EC1374”, “ESTÁNDAR DE COMPETENCIA EC1427”, “CORREOS SEGUIMIENTO CONOCER”, “CORREOS SEGUIMIENTO SFP”, “PROGRAMA DEL CURSO-CONCILIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS”, “LISTA 1 CERTIFICADOS”, “LISTA 2 CERTIFICADOS”, “LISTA 3 CERTIFICADOS”, “ANEXO 5 – CERTIFICADOS -ESTÁNDARES DE COMPETENCIA”, “PROGRAMA DE TRABAJO CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS y “Oficio 002 Alcance Auditoría”, así como 22 minutas de trabajo de la coordinación general de conciliación colectiva.

La ASF determinó que la observación se solventa, debido a que señaló que se identificó la necesidad de certificar al personal conciliador, por lo que en coordinación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo (PROFEDET) se dieron a la tarea de identificar, desarrollar y registrar ante el Consejo

Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) <sup>17/</sup>, dos estándares de competencia para la solución de conflictos en materia laboral individual y colectiva, acordes a los requisitos establecidos en la Ley Federal de Trabajo para desempeñar el cargo de conciliador, las cuales fueron EC1374 “Conciliación para la solución de conflictos en materia individual” y EC1427 “Conciliación para la solución de conflictos en materia individual”, con el propósito de “servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que conducen el procedimiento de conciliación en materia laboral de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo”, los cuales se aprobaron el 2 de junio y 19 de noviembre de 2021, respectivamente.

El CFCRL comprobó que en julio de 2021 el CFCRL exploró la posibilidad de acreditarse como Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias (ECE) ante el CONOCER; sin embargo, en agosto del 2021, se descartó dicha opción debido a la imposibilidad de cumplir en su totalidad con el proceso de acreditación, el cual incluía la conformación de un grupo de personas a cargo de la ECE, la asignación de un presupuesto y la operación como figura de unidad de negocio. Asimismo, comprobó que recurrió a la Secretaría de la Función Pública (SFP) por ser la entidad fiscalizada que establece las normas, mecanismos, procesos y controles relacionados con la Administración Pública Federal, incluyendo la certificación de profesionales; sin embargo, el resultado no fue favorable, debido a que no le aplica el Servicio Profesional de Carrera por ser un organismo descentralizado.

Derivado del interés del CFCRL en que sus conciliadores contaran con mejores competencias y habilidades que garantizaran la resolución de conflictos laborales en la etapa prejudicial, la Coordinación General de Conciliación Individual certificó a 28 servidores públicos mediante el CONOCER en el Estándar de Competencia EC00076 “Evaluación de la competencia de los candidatos con base en estándares de competencia”, los cuales se constituyeron como grupo forjador responsable de desarrollar los contenidos, metodología y diseño del curso denominado “Conciliación para la solución de conflictos en materia laboral individual” identificado con el folio RENAC-0440-EC1374-CONOCER, como resultado de la certificación de dichos servidores, se llevaron a cabo rondas de capacitación de marzo a julio de 2022, por lo que al cierre de la presente auditoría el CFCRL cuenta con 102 conciliadores individuales certificados en el Estándar de Competencia EC1734 “Conciliación para la solución de conflictos en materia laboral individual”, por lo que faltan 49 conciliadores por certificarse, mismos que se tiene previstos certificarse en el ejercicio fiscal 2023.

En lo que respecta a la Coordinación General de Conciliación Colectiva, evidenció la implementación de un sistema interno de competencias y evaluación con fines de certificación institucional, por lo que, de manera conjunta con la Coordinación General de Administración y Finanzas, a través de la Dirección de Profesionalización, se establecieron 8 etapas para certificar a su personal, iniciando con la identificación de la competencia hasta

---

<sup>17/</sup> Es un fideicomiso público paraestatal del Gobierno Federal, sectorizado a la Secretaría de Educación Pública (SEP), encargado de promover el Sistema Nacional de Competencias para contribuir a la competitividad y productividad nacional.

la certificación institucional de los mismos, teniendo como fecha prevista de terminar con la certificación de los conciliadores adscritos a la CGCC el 28 de julio del presente año. Actualmente, comprobó que se encuentra operando la etapa 3 “Diseño del instrumento de evaluación de la competencia”.

El centro apuntó que “se está garantizando la resolución de conflictos laborales en la etapa prejudicial toda vez que, al ingresar, el personal conciliador recibe capacitación especializada y se está certificando en solución de conflictos en materia laboral [...] y se tiene prevista para el ejercicio fiscal 2023, la capacitación y certificación para la totalidad de este personal y del que se vaya incorporando”; además, “como resultado de las acciones internas para la certificación institucional, en julio 2023 está considerada la certificación de 11 servidores públicos que constituyen la totalidad de conciliadores en materia colectiva”.

Como consecuencia de lo antes expuesto, la ASF consideró que el CFCRL evidenció el interés de certificar a sus conciliadores en materia individual y colectiva en estándares de competencia de resolución de conflictos laborales, al querer ser el organismo certificador de competencia, toda vez que expuso que no existen ofertas de capacitación en materia de conciliación laboral en instituciones públicas y privadas, por lo que sólo CONOCER es la única instancia facultada para expedir certificados de competencia laboral con validez oficial en toda la República Mexicana; además, comprobó acciones que han llevado a cabo para certificar a sus conciliadores.

Por lo anterior, no se consideró necesario emitir alguna recomendación al desempeño.

#### **6. Contribución del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registro Laboral” a la resolución de los conflictos laborales**

Conocer en qué medida las acciones conciliatorias y de registro laboral del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, incidieron en la resolución de los conflictos laborales, permite observar el grado de avance en la atención del problema público.

Para 2021, el CFCRL estableció en la Matriz de Indicadores para Resultados del E012 “Servicio de Conciliación y Registro Laboral” dos indicadores de Nivel Propósito relacionados con el “Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación” y “Porcentaje de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley”, como se detallan a continuación:

INDICADORES DE NIVEL PROPÓSITO DE LA MIR DEL PP E012,  
RELACIONADOS CON LA MEDICIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES, 2021

Objetivo	Indicador	Método de cálculo	Meta programada (%)	Meta modificada (%)	Meta realizada (%)	Avance al periodo
Los trabajadores y empleadores resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita	Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación	(Total de convenios celebrados / Total de solicitudes de conciliación recibidas por el CFCRL) *100	60.0	66.0	67.0	101.6
	Porcentaje de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley	(Convenios de conciliación emitidos dentro del tiempo que establece la Ley / Total de convenios celebrados) *100	100.0	97.0	97.1	100.1

Mediante el análisis del archivo denominado “Reporte MIR - 2021 4 Trimestre”, se verificó que para el indicador “Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación” se reportó en el cuarto informe trimestral del ejercicio fiscal 2021 que se celebraron 712 convenios en los conflictos colectivos y 16,508 convenios en los conflictos individuales, que suman un total de 17,220 convenios celebrados respecto de las 25,695 solicitudes de conciliación, cifras que coinciden con lo reportado en la Cuenta Pública 2021.

Sin embargo, el Centro Federal presenta un área de oportunidad en sus sistemas de información, debido a que reportó 16,508 convenios celebrados de los conflictos individuales en el documento denominado “Reporte MIR - 2021 4 Trimestre” y en el indicador de propósito “Porcentaje de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley” reportado en la Cuenta Pública 2021, mientras que en el resultado núm. 2 “Conciliaciones individuales de los conflictos laborales” del presente informe reportó 16,549 convenios celebrados de las 27,438 solicitudes de conciliación en materia individual, y en el resultado núm. 3 “Conciliaciones colectivas de los conflictos laborales” reportó 1,416 solicitudes de conciliación colectiva, con el fin de mostrar congruencia en su información reportada.

Respecto del indicador de propósito denominado “Porcentaje de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley”, la entidad fiscalizada informó que se lograron realizar 16,460 convenios de conciliación individuales emitidos dentro del tiempo que establece la Ley y 16,959 convenios celebrados, cifras que coinciden con lo reportado en la CP 2021. Sin embargo, el centro presenta un área de oportunidad en sus sistemas de información, debido a que en el indicador “Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación” se reportó 17,220 convenios celebrados, mientras que para este indicador

reportó 16,959, sin que la entidad fiscalizada explicara la diferencia al ser “convenios celebrados”, a fin de mostrar congruencia en su información reportada.

Además, el CFCRL reportó que, para 2021, atendió 27,438 (100.0%) conflictos laborales en materia individual, de los cuales en 60.3% (16,549) logró resolver sus conflictos laborales mediante la conciliación prejudicial, el 29.5% (8,086) no logró la conciliación, el 8.1% (2,218) se archivó por falta de interés de la parte interesada y el 2.1% (585) restante resultaron ser incompetencia para el centro, tal como se reportó en el Resultado núm. 2 “Conciliación individual de los conflictos laborales” del presente informe. En materia colectiva, de la revisión de los 275 expedientes con y sin emplazamiento a huelga, de los que se constató que se resolvió favorablemente el 63.6% de los conflictos mediante actas de sustitución patronal, acuerdos o convenios.

Respecto del registro y actualización de los contratos colectivos y asociaciones sindicales, el centro realizó el registro de 692 reglamentos interiores de trabajo y 12 de asociaciones sindicales; además, realizó la actualización de los procedimientos relacionados con los contratos colectivos consistentes en 1,164 revisiones salariales, 1,029 certificados de registro, 425 constancias de representatividad y 38 revisiones o terminaciones de contratos colectivos; así como de las asociaciones sindicales relacionados con 166 registros de modificación de directiva; modificaciones de 41 estatutos, 23 de padrón de miembros y 6 de datos generales, y 12 actas de rendición de cuentas, tal como se señaló en el resultado núm. 4 “Solicitudes de registro laboral y actualización de contratos colectivos y de asociaciones sindicales” de este informe.

En concreto, se observó que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral contribuyó a la resolución de conflictos laborales en el orden federal, ya que mediante las conciliaciones individuales y colectivas propició el dialogo entre las partes interesadas; además, llevó a cabo el registro de los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores, y de organizaciones sindicales, así como de los procedimientos administrativos relacionados con los mismos.

Análisis de la información y documentación proporcionada por el CFCRL, derivado de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares:

Respecto de la observación relativa a que el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal implemente un mecanismo de control que le permita conciliar las diferencias entre la información reportada en la Cuenta Pública 2021 y los convenios celebrados en materia individual y colectivo que se informaron en la base de datos denominado “3.3 ASUNTOS ATENDIDO CGCI” en el resultado de “Conciliación individual de los conflictos laborales”, la entidad fiscalizada proporcionó los archivos denominados “2a. Nota informativa Recomendación 8”, “4a. Nota informativa Diferencias”, “4b Metodología de los indicadores de propósito” y “04 Reportes MIR CFCRL 4toT-2021”, así como 42 expedientes de conciliación individual.

La ASF determinó que la observación se solventa, debido a que el centro señaló que “[...] los cortes de información que realiza el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, para los diversos informes y reportes son de manera mensual, por lo que para emitir el informe de la cuenta pública del ejercicio fiscal 2021 se extrajo del Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL) la base de datos el día 02 de enero de 2022, mientras que para atender la solicitud de la Auditoría 36 ‘Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales’, se extrajo la información el día 06 de junio de 2022 identificándose una diferencia entre estas dos bases respecto a la forma de conclusión en 41 expedientes, [...]”, por lo que comprobó que 32 expedientes de conflictos de conciliación individual concluyeron por no conciliación en 2021; sin embargo, para el 2022 las partes interesados volvieron a presentarse ante el CFCRL solicitando la ratificación de un convenio de conciliación, por lo que al momento de emitir el informe de la Cuenta Pública del ejercicio fiscal 2021 constaba en los expedientes la constancia de no conciliación, mientras que al momento de emitir el reporte a la Auditoría Superior de la Federación ya constaban en los expedientes los convenios respectivos. También, comprobó que en 9 expedientes fueron ratificaciones de convenios celebrados en el mes de diciembre de 2021; no obstante, fueron capturados en el SINACOL en el mes de enero y febrero de 2022, por lo que el CFCRL evidenció el mecanismo de fortalecimiento para minimizar el registro en fechas posteriores a su emisión, debido a que, mediante el oficio núm. CFCRL-CGCI-1-000021-2023 del 12 de enero de 2023, se comunicó a todo el personal adscrito de la Coordinación General de Conciliación Individual que las actuaciones y documentos emitidos dentro de los procedimientos de conciliación individual a su cargo queden registrados en el Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL) en la fecha en que fueron emitidos.

Con relación a la diferencia de los universales de las variables “total de convenios celebrados” entre los indicadores de nivel Propósito denominados “Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación” y “Porcentaje de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley”, referidas en la MIR de la Cuenta Pública 2021, la entidad fiscalizada informó que “la cantidad de 16,959 convenios referidos en el denominador del indicador ‘porcentaje de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley’ y los 25,695 del indicador ‘Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación’, son proyecciones que se realizan con base en lo observado en periodos anteriores [...]” y “el indicador de propósito ‘porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación’ quedó con 17,220 convenios que concentra tanto la aportación de las conciliaciones colectivas 772 como las conciliaciones individuales 16,508”, por lo que comprobó la metodología utilizada para el cálculo de las proyecciones de los denominadores de los indicadores de Propósito, así como la numeraria de los denominadores proyectados para cada uno de los indicadores de la Matriz de Indicadores para Resultados del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, entre ellos los de Propósito, por lo que la entidad fiscalizada concilió las diferencias en dichos indicadores.

Por lo anterior, no se consideró necesario emitir alguna recomendación al desempeño.

## 7. Consolidación de los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral

La implementación y operación de los centros federales a nivel nacional, dará certeza jurídica en las acciones conciliatorias y de registro laboral en todo el territorio nacional.

Con objeto de evaluar la consolidación de los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral, la revisión se dividió en dos vertientes: a) Etapas de implementación de los CFCRL en el ámbito nacional y b) Transferencia de expedientes al CFCRL.

### a) Etapas de implementación de los CFCRL en el ámbito nacional

Con la revisión del Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como de los 24 archivos electrónicos proporcionados por el centro, se identificó que para la implementación de los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral a nivel nacional se establecieron tres etapas, a partir de la que se dispuso la instrumentación de forma escalonada en tres bloques en los niveles federal y local.

Se identificó que la primera etapa de implementación de los CFCRL se contempló para el 18 de noviembre de 2020 con los estados de Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas, la cual se cumplió en tiempo y forma, ya que inició operaciones el día establecido en dichos estados.

La segunda etapa de implementación se tenía prevista el 1 de octubre de 2021 en los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz; no obstante, inició operaciones el 3 de noviembre de 2021, por lo que se identificó que la segunda etapa comenzó sus operaciones 33 días después de lo que se tenía programado.

Respecto de la tercera etapa de implementación, se tenía previsto iniciar operaciones el 1 de mayo de 2022 en los estados de Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán; sin embargo, comenzó operaciones el 3 de octubre de 2022.

Además, se identificó que la función registral para la segunda y tercera etapas de implementación inició operaciones en el último trimestre de 2021, la cual comenzó el 3 de noviembre de 2021.

Se observó que, aun cuando la segunda y tercera etapas de implementación de los centros federales no iniciaron operaciones en el tiempo programado, se logró la consolidación en términos de establecimiento y funcionamiento de los centros federales a nivel nacional, ya que se solicitaron prórrogas para el inicio, y se cumplió, en forma, con el establecimiento de las sedes.



#### b) Transferencia de expedientes al centro

El 1 de mayo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y mediante éste, se estableció como autoridad conciliadora y de registros laborales en el orden federal al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, función que pertenecía a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), por lo que, como parte de su consolidación operacional, se le transfirieron los expedientes de procedimientos de legitimación de contratos que llevaba a cabo dicha secretaría.

Mediante el archivo denominado “ANEXO 1”, se constató que contiene el convenio de colaboración que celebró la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con el objeto de “[...] colaborar en las acciones de verificación de procedimientos de democracia sindical, consultas sobre aprobación y legitimación de contratos colectivos de trabajo, así como convenios de revisión contractual”, en él se especificaron los compromisos para llevar acciones de verificación de procedimientos de consulta de democracia sindical, así como la capacitación de los inspectores.

Asimismo, aportó el documento denominado “Acta de entrega-recepción”, que contiene la entrega y recepción de los documentos correspondientes de legitimación registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en el que informa la entrega de 1,306 procedimientos de legitimación, la cual incluye el estado que guardan los mismos: 1,297 contratos colectivos de trabajo legitimados, 4 procedimientos de legitimación que se ordenó reponer, 4 contratos colectivos de trabajo que se ordenó su terminación y 2 constancias de legitimación canceladas.

Además, con la revisión de la base de datos denominada “Causas de terminación de contrato”, se identificó que el CFCRL ordenó la terminación de 23 contratos colectivos, debido a que ninguno contó con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo en 13 entidades federativas: Chiapas, Ciudad de México, Colima, Durango, Estado de México, Guanajuato, Michoacán, Puebla, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán, por lo que la entidad fiscalizada proporcionó 18 de los 23 contratos colectivos cancelados, de los 5 restantes, el CFCRL informó, mediante nota explicativa del 29 de julio de 2022, que “(...) los CCT faltantes corresponden a eventos celebrados en la STPS y conforme a su Protocolo de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo existentes publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de julio de 2019, el Sindicato no tenía obligación de presentar el CCT, a razón de lo anterior (...) no cuenta con dichos documentos” <sup>18/</sup>.

---

<sup>18/</sup> Conforme al artículo segundo transitorio del Protocolo de Legitimación de Contratos Colectivos se establece que “Los procedimientos de legitimación iniciados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Protocolo seguirán substanciándose ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, hasta su total conclusión [...]”.

---

## 8. Economía de los recursos del Pp E012 “Servicio de Conciliación y Registro Federal”

Aplicar los recursos conforme a la normativa garantiza que se administren con eficiencia, eficacia, economía, control y rendición de cuentas para dar cumplimiento a los objetivos y metas del programa presupuestario.

Con el propósito de comprobar que, en 2021, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) se sujetó a los montos autorizados en el Presupuesto de Egresos; que realizó sus cargos por medio de los gastos efectivamente devengados y se registraron adecuadamente en los sistemas contables correspondientes; así como realizó su pago mediante cuentas por liquidar certificadas, la revisión se dividió en dos vertientes: a) Aplicación de los recursos del Pp E012 y b) Comprobación del recurso del Pp E012.

### a) Aplicación de los recursos del Pp E012

De acuerdo con el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio fiscal 2021, se identificó que al Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales” le fue aprobado un presupuesto de 337,475.1 miles de pesos.

Mediante el documento denominado “12.1 Presupuesto”, que proporcionó la entidad fiscalizada y el Estado Analítico del Ejercicio del Presupuesto de Egresos en Clasificación Funcional-Programática de la Cuenta Pública 2021, se verificó que el Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registro Laboral” ejerció un presupuesto superior en 2.6% (346,182.0 miles de pesos) respecto del presupuesto original que fue de 337,475.1 miles de pesos, lo que correspondió con el presupuesto ejercido especificado en la Cuenta Pública del ejercicio fiscal de 2021.

Respecto de las modificaciones al presupuesto autorizado, el ente fiscalizado proporcionó la base de datos denominada “12.3 Adecuaciones relación” y 169 archivos que contienen “folio de adecuación” elaboradas durante el ejercicio fiscal 2021 al Pp E012, por lo que de su revisión se constató que existen 169 documentos que contienen las adecuaciones presupuestarias del programa, de los cuales 1,512,127.8 miles de pesos correspondieron a ampliaciones y 1,503,420.9 miles de pesos a reducciones, dando una diferencia de 8,706.9 miles de pesos, que sumados con el presupuesto original de 337,475.1 miles de pesos, resultan el presupuesto modificado de 346,182.0 miles de pesos reportado en la Cuenta Pública 2021, por lo que la entidad fiscalizada se sujetó a los montos autorizados en el Presupuesto de Egresos de la Federación de 2021 y los registros de sus adecuaciones presupuestarias.

La ASF revisó los indicadores de la MIR del Pp E012 relacionados directamente con la operación del CFCRL y se comprobó que para 2021, realizó modificaciones a 6 de las 9 metas de los indicadores que se relacionan directamente con su operación, y explicó que los ajustes realizados a las metas se debieron a que “durante 2021 las etapas de implementación de la Reforma Laboral consideran atender solo 8 entidades. En contraste, la proyección de la MIR 2021 supone que la cobertura del Centro sería en las 32 entidades”.

No obstante lo anterior, en el indicador de nivel de Componente “Porcentaje de registro de asociaciones sindicales” se constató que se programó y aprobó una meta del 80.0%; sin embargo, se ajustó al 19.4%, lo que significó una disminución de 60.6 puntos porcentuales, por lo que el CFCRL informó en la Matriz de Indicadores para Resultados de la CP 2021 que “la meta [...] fue resultado de la proyección de las tendencias previas a la reforma laboral, sin embargo, la nueva normatividad es más estricta por lo que se espera un menor número de asociaciones registradas”; de igual manera los indicadores “Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de las asociaciones sindicales dentro del tiempo que establece la Ley” y “Porcentaje de resolución de asuntos en la primera audiencia de conciliación” presentan variaciones porcentuales que incrementan sus programaciones en 30.0 y 25.0 puntos porcentuales, respectivamente; por lo que la entidad fiscalizada presenta un área de oportunidad para mejorar sus sistemas de control en términos de registro e información del gasto que le permitan contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas aprobados en el Presupuesto de Egresos de la Federación 2021 del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registro Laboral”.

b) Comprobación del recurso del Pp E012

Con la revisión de las bases de datos denominadas “12.5 CLCS 2021” y “13.1 REINTEGROS 2021”, así como del archivo “13.2.1 Comprobantes de depósito”, se verificó que la entidad fiscalizada ejerció un presupuesto de 348,506.9 miles de pesos y devolvió, mediante 74 folios de reintegros, un monto de 2,325.0 miles de pesos, dando una diferencia de 346,182.0 miles de pesos, cifra que coincide con el presupuesto ejercido reportado en la Cuenta Pública 2021.

Además, se identificó que de los 74 folios de reintegros que proporcionó el CFCRL, se verificó que el pago de 10 folios de reintegros se realizó posterior a la fecha del 15 de enero de 2022, por un total de 360.9 miles de pesos, por lo que el centro presenta un área de oportunidad para reintegrar en tiempo y forma los importes disponibles a la Tesorería de la Federación dentro de los 15 días naturales siguientes al cierre del ejercicio.

Como resultado de que el CFCRL presenta variaciones significativas en los ajustes a sus metas de los indicadores “Porcentaje de registro de asociaciones sindicales”, “Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de las asociaciones sindicales dentro del tiempo que establece la Ley” y “Porcentaje de resolución de asuntos en la primera audiencia de conciliación” de 60.6, 30.0 y 25.5 puntos porcentuales, respectivamente; y, que se identificó que de 74 folios de reintegros que proporcionó el CFCRL, en 10 el pago (360.9 miles de pesos) se realizó posterior a la fecha del 15 de enero de 2022, como lo señala la ley, se determinó que la entidad fiscalizada no ejerció el presupuesto del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales” con base en criterios de legalidad, eficiencia, eficacia, economía, control y rendición de cuentas.

Análisis de la información y documentación proporcionada por el CFCRL, derivado de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares:

Respecto de la observación relativa a que el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal explique las razones por las cuales cuenta con folios de reintegros en las que se realizó el pago posterior a la fecha del 15 de enero de 2022 e implemente los mecanismos de registro y control que le permitan realizar el depósito de reintegros antes del 15 de enero de cada ejercicio fiscal, con base en el artículo 54, párrafo tercero, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, la entidad fiscalizada proporcionó los archivos denominados “CFCRL CGAF-91 0610 2022”, “CFCRL CGAF-93 1060 2022”, “ANEXO 1”, “ANEXO 2”, “ANEXO 3”, “ANEXO 4”, “ANEXO 5”, “ANEXO 6”, “ANEXO I”, “ANEXO II”, “ANEXO III” y “RECOMENDACIÓN 9 REPORTE ANEXO 6”.

Con el análisis a la información proporcionada, se determinó que el CFCRL aportó las justificaciones por las cuales cuenta con folios de reintegros en las que se realizó el pago posterior a la fecha del 15 de enero de 2022 y aportó la solicitud de trámite del “alta de un usuario en el Sistema de Administración Financiera Federal (SIAFF)” con el objeto de, entre otros temas, generar líneas de captura y realizar los reintegros de manera oportuna, con la que se evidenció que se realizaron gestiones para evitar incurrir en futuros desfases.

Asimismo, el CFCRL evidenció las “Disposiciones Específicas para la Integración de la Información presupuestaria a efecto de la presentación de la cuenta pública para el ejercicio fiscal 2021”, en las que se expresa que para la presentación de la información presupuestaria en la Cuenta Pública para el ejercicio fiscal 2021 se consideran los reintegros aplicados por la Tesorería de la Federación y los rectificaciones registradas por los ejecutores del gasto hasta el 21 de febrero de 2022, además, evidenció que realizó depósitos por concepto de “pago de las cargas financieras” para cada uno de los 10 reintegros que se observaron, por lo cual, se consideró que contó con el plazo especificado en las Disposiciones antes señaladas para realizar los reintegros en tiempo y, además, cubrió el pago de las cargas financieras de los reintegros antes señalados.

A efecto de no duplicar las observaciones y recomendaciones relativas a la programación y cumplimiento de las metas de los indicadores de nivel de Componte y Actividad de la Matriz de Indicadores para Resultados del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, ésta se reportó únicamente en el Resultado núm. 9 “Evaluación de la MIR del Pp E012” del presente informe.

**La(s) acción(es) vinculada(s) a este resultado se presenta(n) en el(los) resultado(s) con su(s) respectiva(s) acción(es) que se enlista(n) a continuación:**

Resultado 9 - Acción 2021-1-14PBE-07-0036-07-001

#### **9. Evaluación de la MIR del Pp E012**

La Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) es una herramienta de planeación estratégica que en forma resumida y sencilla establece con claridad los objetivos del programa presupuestario y su alineación con los objetivos de la planeación nacional y sectorial e incorpora los indicadores que miden los objetivos y resultados esperados.

Se identificó que el programa presupuestario Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales” está clasificado en la modalidad “E”, y le corresponde la denominación “Prestación de Servicios Públicos”, la cual se define como aquellas 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, mediante diversas finalidades, de las cuales, se destacan las funciones de desarrollo económico, que son aquellas que desempeña la Administración Pública Federal (APF) para proporcionar y facilitar el avance de las personas físicas y morales, que para efectos de la presente revisión, el Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales” cumple con lo establecido en el Manual de Programación y Presupuesto 2021, ya que presta servicios al público en general, en forma directa, regular y continua, para satisfacer demandas de la sociedad.

La revisión de la MIR del Pp E012 comprendió cuatro aspectos: a) definición del problema público; b) alineación con la planeación de mediano plazo; c) lógica vertical de los objetivos del programa, y d) lógica horizontal de los indicadores del programa.

a) Definición del problema público.

De la revisión al “Diagnóstico del Programa Presupuestario E012 Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales” de julio de 2020, se identificó en el apartado 2.1 “Definición del problema” que “[...] La problemática identificada por el programa presupuestario radica 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”.

Asimismo, en el apartado 4.1 “Identificación y caracterización de la población potencial”, del mismo diagnóstico, se señala que el programa atenderá a los trabajadores y empleadores de la República Mexicana; sin embargo, en la misma sección se distingue que “[...] para el ámbito de la conciliación prejudicial individual, el Centro Federal sólo atenderá a los trabajadores y empleadores 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”.

Del análisis del árbol de problemas del Pp E012, se concluye que el fenómeno problemático, su causalidad y sus efectos en materia de conciliación y registros laborales, son los siguientes:

FENÓMENO PROBLEMÁTICO, CAUSAS Y EFECTOS EN MATERIA DE IMPULSO AL DIÁLOGO SOCIAL,  
LA DEMOCRACIA SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AUTÉNTICA CONFORME  
AL NUEVO MODELO LABORAL, A CARGO DEL CFCRL, 2021

Concepto	Descripción
Efectos	<p>Primarios:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Judicialización de los asuntos.</li> <li>2. Desequilibrio entre los agentes económicos (empresarios y trabajadores).</li> <li>3. Vulneración de los derechos de libertad sindical y libre negociación colectiva.</li> <li>4. Falta de representación sindical y contratación colectiva simulada.</li> <li>5. Mayor tiempo de resolución de conflictos.</li> <li>6. Disminución de la productividad y de la producción.</li> <li>7. Estallamiento de huelgas.</li> </ol>
Fenómeno problemático	<p>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.</p>
Causas	<p>Causas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conciliación ineficiente en materia individual y colectiva para la solución de controversias laborales.</li> <li>2. Discrepancia entre los intereses de los trabajadores y los empleadores.</li> <li>3. Procedimientos de consultas sindicales no democráticos.</li> <li>4. Escasez de prácticas eficientes de negociación individual y colectiva.</li> <li>5. Falta de promoción del uso de medios alternativos de solución de controversias.</li> <li>6. Percepción de vulneración de derechos de trabajadores.</li> <li>7. Percepción de los empleadores de incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores.</li> <li>8. Verificación insuficiente de los procesos de contratación colectiva y democracia sindical.</li> </ol>

FUENTE: Árbol de problemas proporcionado por el CFCRL mediante el oficio núm. CFCRL/CGRA/1104/2022 del 16 de junio de 2022.

Lo anterior atiende lo señalado en la Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados, ya que se estableció de manera clara, objetiva y concreta el problema que origina o motiva la necesidad de la intervención gubernamental.

b) Alineación con la planeación de mediano plazo

Se identificó que el objetivo de nivel de Fin de la MIR del Pp E012 se encuentra alineado con los objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024, puesto que ambos objetivos coinciden al tener como fin contribuir a impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral; asimismo, se identificó que el Pp E012 se alinea con las estrategias prioritarias 2.1, 2.2, 2.3 y 2.4, además de sus respectivas acciones puntuales 2.1.2, 2.2.1, 2.3.1, 2.3.2 y 2.4.1, puesto que tales estrategias y acciones, así como el objetivo del Pp E012, tienen como fin último impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica.

Lo anterior evidenció que el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión 2020-2024 se sujetó a las previsiones contenidas en el PND 2019-2024, y se especificaron los objetivos, prioridades y políticas que regirán el desempeño de las actividades del sector de Trabajo y Previsión Social.

c) Lógica vertical de los objetivos del programa

En la matriz se incluyeron 8 objetivos: uno para el nivel de Fin; uno para Propósito; tres para el nivel de Componente, y tres más para Actividad.

A continuación, se presenta el análisis de los objetivos del programa, para verificar su lógica vertical y su relación causa-efecto.

ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LA MIR 2021 DEL PP E012  
 “SERVICIO DE CONCILIACIÓN FEDERAL Y REGISTROS LABORALES”

Niveles	Objetivos	Análisis
Fin (Impacto)	Contribuir a impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral.	<p>El Fin indica la forma en que el programa contribuye al logro de un objetivo estratégico de orden superior con el que se alinea.</p> <p>Se identificó que el objetivo de nivel de Fin del Pp E012 se alinea al Eje 3 Economía del PND 2019-2024. Asimismo, se alineó con el objetivo prioritario 2 del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2021: “Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral”, puesto que ambos documentos coinciden al tener como fin contribuir a impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral.</p> <p>Respecto de la sintaxis se observó que describe “el qué” (Contribuir a impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica) y su conector (conforme); sin embargo, en “el cómo” únicamente específica: “al nuevo modelo laboral”, no obstante, no menciona cuales son las acciones para solucionar el problema.</p>
Propósito (Resultados)	Los trabajadores y empleadores resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita.	<p>El Propósito indica el efecto directo que el programa se propone alcanzar sobre la población o área de enfoque contribuyendo de esta manera para el logro de su Fin.</p> <p>Se identificó que el objetivo de nivel de propósito se relaciona directamente con el problema público, puesto que este último describe que los trabajadores y empleadores no resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita, por lo que el presente objetivo pretende que los trabajadores y empleadores resuelvan sus conflictos laborales de manera prejudicial de forma pronta y expedita.</p> <p>En este caso la sintaxis del objetivo es adecuada, ya que se estableció el sujeto (los trabajadores y empleadores), el verbo en presente (resuelven) y su complemento (sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita), por lo tanto, se cumple con lo que indica la metodología del marco lógico.</p>

Niveles	Objetivos	Análisis
Componente (Productos y servicios)	Solicitudes de registro y actualización de las Asociaciones Sindicales atendidas.	<p>Los Componentes son los productos o servicios que deben ser entregados durante la ejecución del programa para el logro de su Propósito.</p> <p>Del análisis a los tres objetivos de nivel de Componente, se identificó que dos de ellos “Solicitudes de registro y actualización de las Asociaciones Sindicales atendidas” y “Solicitudes de registro y actualización de Contratos Colectivos de Trabajo atendidos” no corresponden a servicios que sean entregados durante la ejecución del programa para el logro del objetivo de Propósito, se sugiere hacer énfasis en la proporción de las solicitudes de registro de asociaciones sindicales recibidas respecto de su registro final.</p> <p>En el caso de “Audiencias de Conciliación exitosas celebradas” coadyuba de manera directa al objetivo del nivel superior “Los trabajadores y empleadores resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos de forma pronta y expedita” debido a que busca determinar la cantidad de audiencias de conciliación exitosas.</p> <p>En cuanto a la sintaxis del objetivo Audiencias de Conciliación exitosas celebradas, se observó que describe el servicio terminado (Audiencias de Conciliación exitosas) más un verbo en participio pasado (celebradas); sin embargo, en el caso de los objetivos restantes se sugiere adecuar el servicio terminado (solicitudes de registro y actualización de las Asociaciones Sindicales y solicitudes de registro y actualización de Contratos Colectivos de Trabajo), debido a que no corresponden a servicios que sean entregados durante la ejecución del programa para el logro del objetivo de Propósito. Respecto del verbo en participio pasado (atendidas y atendidos) se considera que cumplen con lo que indica la metodología del marco lógico.</p>
	Solicitudes de registro y actualización de Contratos Colectivos de Trabajo atendidos.	
	Audiencias de Conciliación exitosas celebradas.	
Actividad (Procesos)	Atención en tiempo y forma a las solicitudes de registro y actualización correspondiente a las Asociaciones Sindicales.	<p>Las Actividades son las principales acciones y recursos asignados para producir cada uno de los Componentes (Productos o servicios).</p> <p>Respecto de los tres objetivos de nivel de Actividad se constató que corresponden a acciones para entregar los servicios que se describen en el nivel de componente y se encuentran directamente relacionados con sus objetivos.</p> <p>En cuanto a la sintaxis se identificó que, los objetivos son adecuados debido a que en su redacción usan un sustantivo derivado de un verbo (Atención, para los dos primeros y Solución, para el último), más sus complementos (“en tiempo y forma a las solicitudes de registro y actualización correspondiente a las Asociaciones Sindicales”, “en tiempo y forma a las solicitudes de registro y actualización correspondiente a los Contratos Colectivos de Trabajo” y “de conflictos laborales de manera pronta y expedita mediante audiencias de conciliación”), con lo cual se cumple lo establecido en la metodología del marco lógico.</p>
	Atención en tiempo y forma a las solicitudes de registro y actualización correspondiente a los Contratos Colectivos de Trabajo.	
	Solución de conflictos laborales de manera pronta y expedita mediante audiencias de conciliación.	

FUENTE: MIR del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal 2021.

Con el análisis de la MIR 2021 del Pp E012, se determinó que la lógica vertical no atiende por completo la Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados, puesto que los indicadores “Solicitudes de registro y actualización de las Asociaciones Sindicales atendidas” y “Solicitudes de registro y actualización de Contratos Colectivos de Trabajo atendidos” presentan inconsistencias en cuanto a que no corresponden a servicios que sean entregados durante la ejecución del programa para el logro del objetivo de Propósito, se presentan deficiencias en la sintaxis de tres objetivos, uno de nivel de FIN y dos de nivel de Componente.



d) Lógica horizontal

La MIR 2020 del Pp E012 incluye 9 indicadores, cuya clasificación es la siguiente:

- 6 (66.7%) estratégico-eficacia; al ser definidos para la medición de los objetivos a nivel de Fin (1), de Propósito (2) y de Componente (3) del programa.
- 3 (33.3%) son de gestión-eficacia; al ser definidos para la medición de los objetivos a nivel de Actividad (3) del programa.

Se realizó el análisis de la lógica horizontal, a fin de determinar si los indicadores definidos permiten hacer un seguimiento adecuado de los objetivos y evaluar el logro del programa, como se muestra a continuación:

INDICADORES Y METAS CORRESPONDIENTES A LA MIR DEL PP E012 "SERVICIO DE CONCILIACIÓN FEDERAL Y REGISTROS LABORALES" 2021

Nombre del indicador	Comentarios
FIN	
Índice de estallamiento de huelgas.	<p>El método de cálculo es congruente con el indicador, ya que permite medir la proporción de los estallamientos de huelgas registradas en un periodo determinado con respecto al año base (2019); sin embargo, resulta ambiguo para medir el avance en la contribución a impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral, debido a que si bien, las huelgas son un elemento relacionado con el objetivo, no resulta claro cómo se medirá el impulso al diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica, además, se recomienda se precisen las variables o atributos particulares cuándo se hace referencia al nuevo modelo laboral.</p> <p>El tipo, dimensión y frecuencia son correctos, debido a que cumplen con metodología de marco lógico; no obstante, es inconsistente el nombre del indicador con el método de cálculo, debido a que en el primero se señala que la magnitud corresponderá a un índice y en el segundo se especifica que será un porcentaje.</p>
PROPÓSITO	
Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación.	<p>El nombre del indicador es adecuado, debido a que determina la proporción de convenios celebrados respecto de las solicitudes de conciliación recibidas, lo que determina la eficacia del servicio y contribuye a medir el objetivo "Los trabajadores y empleadores resuelven sus conflictos laborales de manera prejudicial en los ámbitos individuales y colectivos [...]".</p> <p>El tipo, dimensión, frecuencia y unidad de medida se consideran correctos, debido a que cumplen con metodología de marco lógico.</p>
Porcentaje de convenios de conciliación exitosos resueltos en los tiempos establecidos por la Ley.	<p>Es congruente el método de cálculo y el nombre del indicador ya que mide la proporción de los convenios de conciliación emitidos dentro del tiempo que establece la Ley respecto del total celebrados, lo cual aporta información de la eficiencia en la resolución de los conflictos y contribuye a medir el objetivo, particularmente en la resolución de los conflictos laborales de forma pronta y expedita.</p> <p>Se recomienda no incluir la palabra "exitosos" en el nombre del indicador debido a que un convenio de conciliación por sí mismo representa un caso de éxito.</p> <p>El tipo, dimensión, frecuencia y unidad de medida se consideran correctos, debido a que cumplen con metodología de marco lógico.</p>

Nombre del indicador	Comentarios
<b>COMPONENTE</b>	
Porcentaje de registro de asociaciones sindicales.	<p>El método de cálculo es adecuado para determinar el porcentaje de registro de asociaciones sindicales; sin embargo, resulta ambiguo para medir el avance del objetivo, ya que éste se refiere a las solicitudes de registro y actualización de las Asociaciones Sindicales atendidas, por lo que la redacción del objetivo no da certeza que sea para las asociaciones sindicales que culminan su registro, además, el nombre del indicador y el método de cálculo se enfocan únicamente a la función de registro, dejando a un lado la atención a la actualización de las asociaciones sindicales.</p> <p>El tipo, dimensión, frecuencia y unidad de medida se consideran correctos, ya que cumplen con metodología de marco lógico.</p>
Porcentaje de registro de contratos colectivos de trabajo.	<p>El método de cálculo es adecuado para determinar el porcentaje de registro de contratos colectivos de trabajo; sin embargo, resulta ambiguo para medir el avance del objetivo, ya que éste se refiere a las solicitudes de registro y actualización de Contratos Colectivos de Trabajo atendidos, pero la redacción del objetivo no da certeza que sea para los contratos colectivos de trabajo que culminan su registro, además, el nombre del indicador y el método de cálculo se enfocan únicamente a la función de registro, dejando a un lado la atención a la actualización de las asociaciones sindicales.</p> <p>El tipo, dimensión, frecuencia y unidad de medida se consideran correctos, ya que cumplen con metodología de marco lógico.</p>
Porcentaje de audiencias de conciliación exitosas celebradas.	<p>El indicador "Porcentaje de audiencias de conciliación exitosas celebradas" es congruente con su objetivo, nombre y método de cálculo, ya que permite evaluar los convenios celebrados respecto de las audiencias realizadas, con lo cual se determina el grado de éxito de la función conciliadora reflejado en los convenios que contiene el acuerdo de los trabajadores y empleadores.</p> <p>El tipo, dimensión, frecuencia y unidad de medida se consideran correctos, ya que cumplen con metodología de marco lógico.</p>
<b>ACTIVIDAD</b>	
Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de las asociaciones sindicales dentro del tiempo que establece la Ley.	<p>El indicador es congruente con su objetivo, nombre y método de cálculo debido a que permite determinar la proporción del número de solicitudes de registro y actualización de las asociaciones sindicales dentro de los 20 días establecidos en Ley respecto al total de solicitudes recibidas, con lo cual se puede conocer el grado de atención, dentro del tiempo que establece la Ley, a las solicitudes de registro y actualización correspondiente a las Asociaciones Sindicales.</p> <p>El tipo, dimensión, frecuencia y unidad de medida se consideran correctos, ya que cumplen con metodología de marco lógico.</p>
Porcentaje de solicitudes atendidas respecto al registro y actualización de contratos colectivos de trabajo dentro del tiempo que establece la Ley.	<p>El método de cálculo se considera inadecuado, ya que su denominador únicamente hace referencia al total de solicitudes de registro de contratos colectivos de trabajo recibidos, pero su numerador considera dos variables, las solicitudes de registro y las actualizaciones de contratos colectivos de trabajo atendidos dentro de los 30 días establecidos en la Ley, por lo que se sugiere incluir la variable las solicitudes de actualización de contratos colectivos de trabajo atendidos dentro de los 30 días establecidos.</p> <p>El tipo, dimensión, frecuencia y unidad de medida se consideran correctos, ya que cumplen con metodología de marco lógico.</p>
Porcentaje de resolución de asuntos en la primera audiencia de conciliación.	<p>El método de cálculo y el nombre del indicador son adecuados para evaluar su objetivo, ya que permite conocer el grado de solución de conflictos laborales de manera pronta y expedita mediante audiencias de conciliación.</p> <p>El tipo, dimensión, frecuencia y unidad de medida se consideran correctos, ya que cumplen con metodología de marco lógico.</p>

FUENTE: MIR del Pp E012 "Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales", de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal 2021.

Con el análisis de la MIR 2021 de Pp E005, se determinó que la lógica horizontal no cumple plenamente con la Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados, ya que 4 de los 9 indicadores definidos no permiten hacer un buen seguimiento de los objetivos y por ende evaluar adecuadamente el logro del programa.

Por lo que se concluye que, en 2021, la MIR del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales” se constituyó como una herramienta de planeación estratégica que en forma resumida y sencilla establece con claridad su alineación con los objetivos de la planeación nacional y sectorial, e incorporó 9 indicadores, de los cuales, 5 miden los objetivos y resultados esperados y los 4 restantes presentan ambigüedades o no son adecuados para medir los objetivos, por lo que el SED presenta deficiencias puesto que en general no se logra realizar una valoración objetiva del desempeño del programa, bajo los principios de verificación del grado de cumplimiento de metas y objetivos, con base en indicadores estratégicos y de gestión que permitan conocer el impacto social del programa.

Análisis de la información y documentación proporcionada por el CFCRL, derivado de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares:

Respecto de la observación relativa a que el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal revise y perfeccione la MIR del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, en lo relativo a su lógica vertical y horizontal, debido a que 4 de los 9 indicadores definidos presentan ambigüedades o no son adecuados para verificar la relación causa-efecto directa que existe entre los diferentes niveles de la matriz o hacer un buen seguimiento de los objetivos, y garantice una adecuada programación y el cumplimiento de las metas de sus indicadores, particularmente aquellos de nivel de componente y de actividad, la entidad fiscalizada proporcionó los archivos denominados “Informe Final Diseño \_2021 E012, “Nota complementaria Reco 10 A36” y “MIR actual vs propuesta”.

La ASF determinó que la observación se mantiene, debido a que, si bien el CFCRL detalló que considera la modificación de 7 de los 9 indicadores de la Matriz de Indicadores para Resultados del PpE012 “Servicio de Conciliación Federal y Registro Laborales” para el ejercicio fiscal 2024, particularmente al de nivel de Fin, y de su lógica horizontal y vertical, no se tiene certeza de la realización de dichas modificaciones, toda vez que se tiene contemplado concluir en septiembre del 2023, conforme al cronograma de trabajo establecido por la Secretaría de Hacienda, por lo que en su proceso de conclusión los indicadores son susceptibles de perfeccionarse.

Por lo anterior, se consideró necesario mantener la recomendación al desempeño.

#### 2021-1-14PBE-07-0036-07-001 **Recomendación**

Para que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral revise y perfeccione la Matriz de Indicadores para Resultados del programa presupuestario E012 "Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales", en lo relativo a su lógica vertical y horizontal, debido a que 4 de los 9 indicadores definidos presentan ambigüedades o no son adecuados para verificar la

relación causa-efecto directa que existe entre los diferentes niveles de la matriz o hacer un buen seguimiento de los objetivos, y garantice una adecuada programación y el cumplimiento de las metas de sus indicadores, particularmente aquellos de nivel de componente y de actividad, con el fin de realizar una valoración objetiva del desempeño del programa, bajo los principios de verificación del grado de cumplimiento de metas y objetivos, de conformidad con los artículos 2, fracción II, y 45, párrafo primero, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y los numerales IV.2. "Qué es la Matriz de Indicadores para Resultados" y IV.2.2 "Secuencia de elaboración de la MIR", cuadro 7 "Sintaxis recomendada para los objetivos de la MIR", apartados 2 "Análisis de la lógica horizontal" y 3 "Análisis de la lógica vertical", de la Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados.

Los términos de esta recomendación y los mecanismos para su atención, por parte de la entidad fiscalizada, quedan asentados en el Acta de la Reunión de Presentación de Resultados Finales y Observaciones Preliminares en los términos del artículo 42 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

## **10. Rendición de Cuentas**

La administración de los recursos públicos federales debe realizarse con base en criterios de rendición de cuentas considerando los indicadores del sistema de evaluación de desempeño.

Con el propósito de comprobar la suficiencia de información que reporta el CFCRL, para determinar en qué medida se avanzó en la atención del problema público referente a 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", mediante la operación del Pp E012 "Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales", se revisó el Tercer Informe de Gobierno 2020-2021, el Tercer Informe de Labores de la STPS 2020-2021, el Cuarto Informe de Gobierno 2021-2022, el Cuarto Informe de Labores de la STPS 2021-2022, el Presupuesto de Egresos de la Federación y la Cuenta Pública correspondientes al ejercicio fiscal 2021.

Con la revisión de la información presentada en el Tercer Informe de Gobierno 2020-2021, se identificó que el CFCRL brindó 26,424 asesorías, atendió 16,853 conflictos individuales, celebró 16,101 audiencias de conciliación prejudicial y formalizó 7,564 convenios y los centros estatales atendieron 38,661 conflictos laborales, de los que 26,887 asuntos individuales se resolvieron mediante convenio.

El informe anterior, también, señaló que 7 de cada 10 acuerdos se alcanzaron en la primera audiencia, lo que representó una tasa de éxito del 68.5%, lo que disminuyó la cantidad de asuntos que se radicarón en los tribunales laborales federales, los cuales están resolviendo los asuntos en un promedio de 111 días (tres meses y medio), menos de los seis meses que establece la ley como plazo máximo.

De conformidad con el Tercer Informe de labores de la STPS 2020-2021, se identificó que se atendieron 2,930 consultas para la legitimación de 1,159 contratos colectivos mediante el voto personal, libre, directo y secreto de un total de 718,468 trabajadores, por lo que como ejemplo se especificó la legitimación del contrato colectivo del IMSS, el cual cubrió a 442,838 trabajadores de la salud, y se realizó del 14 al 21 de junio de 2021 en 721 puntos de votación a lo largo del país.

También se registró la existencia de 2,090 sindicatos de trabajadores con vida activa, es decir, que actualizan sus registros de manera cotidiana, de los cuales 1,966 sindicatos de trabajadores ya cuentan con estatutos que cumplen con el nuevo modelo laboral, representando el 94% de avance respecto al total de sindicatos activos. Asimismo, en el ámbito local existen 10,874 organizaciones sindicales activas a en el ámbito nacional, de las cuales 3,851 ya adecuaron sus estatutos, lo que representó el 35.41% de avance.

Asimismo, el CFCRL está logrando resolver más de 70% de los conflictos por esta vía amistosa; además, 7 de cada 10 acuerdos se concretan dentro de la primera audiencia en tan sólo 15 días. Adicionalmente, el CFCRL ha brindado 17,173 asesorías a trabajadores y empleadores que requieren orientación jurídica profesional y gratuita.

En el Cuarto Informe de Gobierno 2021-2022, se especificó que el CFCRL realizó la conciliación de más del 72.0% de los conflictos; es decir, que 7 de cada 10 conflictos obrero-patronales se resolvieron por conciliación. Además, ocho de cada 10 acuerdos se concretaron dentro de la primera audiencia y efectuó la conclusión mediante conciliación del 96.5% de las solicitudes de conciliación en asuntos colectivos de competencia federal. También detalló que los conflictos que no lograron resolverse en la instancia conciliatoria y pasaron a manos de los tribunales laborales, se resolvieron en un promedio de siete meses.

Respecto del Cuarto Informe de labores de la STPS 2021-2022, se detalló que en los 21 estados donde ya opera el nuevo modelo laboral se crearon 85 Centros de Conciliación Federales y Locales, en donde se desempeñan 436 personas conciliadoras, de las cuales 57% son mujeres.

Se destacó que, del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, el CFCRL recibió 1,121 solicitudes de conciliación en materia colectiva, logrando concluir 1,082, esto significa que 96.5% de los conflictos colectivos se están resolviendo gracias a la intervención del personal conciliador del CFCRL; y a nivel local, en las entidades federativas se están resolviendo 76.1% de los conflictos en esta instancia; cabe señalar que estos acuerdos se logran en un promedio de 23 días.

Respecto de las asesorías a trabajadores y empleadores que requieren orientación jurídica profesional y gratuita, se contabilizaron 64,649, cifra superior en 73.4% a las 17,173 brindadas un año antes.

Se informó también que, para depurar los más de 550 mil contratos colectivos depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Reforma estableció el procedimiento de

legitimación, que constituye una obligación que los sindicatos deben cumplir antes del 1 de mayo de 2023, para que las y los trabajadores conozcan y respalden el contenido de sus contratos colectivos de trabajo a través del voto personal, libre, secreto y directo; de lo contrario, el contrato colectivo dejará de existir.

Por lo anterior, se especificó que, del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, se atendieron 5,066 consultas, para la legitimación de 2,645 contratos colectivos de un total de 1,552,788 personas trabajadoras.

También se identificó que, del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, el CFCRL resolvió:

- 318 solicitudes de registro de organizaciones sindicales de competencia federal.
- 1,012 solicitudes de actualización de comités directivos.
- 278 reformas estatutarias.
- 533 altas y bajas de miembros de sindicatos de competencia federal.
- 4,373 solicitudes de revisión salarial.
- 6,704 solicitudes de certificado de registro.
- 6,201 de registro de reglamento interior.
- 1,913 solicitudes de revisión o terminación de contrato colectivo.

Lo anterior deja ver el avance en la resolución del problema público del E012 que se definió como “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”, debido a que se especificó que, para el periodo del 18 de noviembre de 2020 al 30 de junio de 2021, el CFCRL brindó 26,424 asesorías, atendió 16,853 conflictos individuales, celebró 16,101 audiencias de conciliación prejudicial y formalizó 7,564 convenios; y a nivel local, en las siete entidades federativas donde operó el nuevo sistema de justicia laboral, se atendieron 38,661 conflictos individuales en los centros estatales de conciliación, resolviendo 26,887 asuntos mediante un convenio, lo que representó una tasa de éxito de 70 por ciento.

Además, para el siguiente periodo, que va del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, el CFCRL alcanzó la conciliación de más del 72.0% de los conflictos; es decir, que siete de cada 10 conflictos obrero-patronales se resolvieron por conciliación y, de ellos 8 de cada 10 acuerdos se concretaron dentro de la primera audiencia; asimismo, recibió 1,121 solicitudes de conciliación en materia colectiva, logrando concluir 1,082, lo que significó que el 96.5% de los conflictos colectivos se resolvieron mediante la intervención del personal conciliador del CFCRL.

Por lo anterior, se concluye que se especificaron referentes que permiten determinar los resultados del avance para resolver el problema público referente a 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”.

Para constatar que el CFCRL incluyera indicadores de desempeño e incorporara sus resultados, explicando en forma detallada las causas de las variaciones y su correspondiente efecto económico, se revisó el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2019 y la Cuenta Pública 2019, por lo que se determinó lo siguiente:

En la Estrategia Programática del Presupuesto de Egresos de la Federación 2021 se especificó que el CFCRL, mediante el Pp “E012 Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, orientó sus acciones para dar cumplimiento a la Reforma Constitucional en materia de justicia laboral del 24 de febrero de 2017, así como la Reforma del 1 de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva auténtica.

En el Análisis Funcional Programático Económico se señaló que el Programa Presupuestario E012 se le asignó un presupuesto de 337,475.1 miles de pesos, en concordancia con lo reportado en el Estado Analítico del Ejercicio del Presupuesto de Egresos en Clasificación Funcional-Programática de la Cuenta Pública 2019. En este apartado se reportó también un presupuesto ejercido de 346,182.0 miles de pesos, que representó el 102.6% del presupuesto aprobado.

En cuanto a los resultados de los indicadores integrados en la Cuenta Pública 2021, el CFCRL reportó 9 para la MIR 2021 del Pp E012, de los que uno pertenece al nivel de Fin, dos más a Propósito, tres a Componente y tres al nivel de Actividad. También, se identificó que los 9 indicadores de la MIR incorporaron sus resultados en la Cuenta Pública y se explicó las causas de su variación; además, para el caso del indicador denominado “Porcentaje de eficacia en el servicio de conciliación”, se señaló que a partir de la meta alcanzada en 2021 (101.6%) la mayoría de controversias entre personas trabajadoras y sus empleadores se resolvió por la vía prejudicial “[...] en un término promedio de 15 días, lo cual tiene como efecto positivo una reducción en los costos de transacción y/o un mayor beneficio económico de las personas solicitantes”, por lo que, con ello especificó su correspondiente efecto económico.

De la información analizada, se determinó que el CFCRL sí relacionó la información presupuestaria y programática de la Cuenta Pública con los objetivos y prioridades de la planeación del desarrollo; debido a que se especificaron referentes que permitieron determinar que los resultados mostrados para 2021 representaron avances con respecto a otros años en referencia al problema público “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”, lo que evidenció que la información señalada en la Cuenta Pública contiene elementos suficientes para la toma de decisiones basada en resultados de la operación del Pp E012.

## 11. Evaluación del Control interno

Con la finalidad de verificar que el sistema de control interno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral proporcionó una seguridad razonable en el logro de los objetivos y metas institucionales en el contexto del Programa Presupuestario E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, la Auditoría Superior de la Federación solicitó a la entidad fiscalizada dar respuesta a los elementos de control interno solicitados y anexar la evidencia de su cumplimiento. Al respecto, la entidad proporcionó las respuestas del cuestionario de control interno aplicado a los servidores públicos involucrados en la operación del PpE012, así como la evidencia para lo cual se presenta el grado de cumplimiento de las normas de control interno y de su análisis se concluyó lo siguiente:

De la Primera Norma General “Ambiente de Control”, en 2021, el CFCRL cumplió el 27.3% de los elementos correspondientes a los cinco principios de control, toda vez que del principio 1) Mostrar actitud de respaldo y compromiso, no contó con un Código de Conducta, ya que señaló que, en 2021, no se estableció el Comité de Ética, quien es el encargado de aprobar dicho código, así como de implementar los mecanismos de promoción de integridad, denuncia de hechos contrarios a la integridad y de gestión de riesgos de corrupción; no obstante, evidenció que para el 2021 llevó a cabo la promoción de la integridad y prevención de la corrupción mediante cursos ofertados a los servidores públicos en la materia; asimismo, para el ejercicio fiscal 2022, se formalizó el Comité de Ética (3 de febrero de 2022) y se está en proceso de aprobación del Código de Conducta.

Respecto del principio 2) Ejercer la responsabilidad de vigilancia, no contó con mecanismos que garantizan la neutralidad, dependencia y objetividad de la estructura de vigilancia del control interno del CFCRL. Del 3) Establecer la estructura, responsabilidad y autoridad, no se contó con la estructura organizacional necesaria para llevar a cabo las funciones sustantivas del centro, por lo que se estuvo en posibilidad de contratar personal eventual; asimismo, sólo contó con los Manuales de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Conciliación Individual, de la Coordinación General de Registro de Asociaciones, Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Verificación y de la Coordinación General Territorial, por lo que actualmente se siguen trabajando el Manual de Organización General (MOG) y los Manuales de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Registro de Contratos Colectivos, Coordinación General de Desarrollo Institucional, Coordinación General de Asuntos Jurídicos y la Coordinación General de Administración y Finanzas.

Del principio 4) Demostrar compromiso con la competencia profesional, el CFCRL no definió planes de sucesión y de contingencia para los puestos claves en la operación del Pp E012, al no contar con una estructura organizacional suficiente, y del 5) Establecer la estructura para el reforzamiento de la rendición de cuentas, el centro indicó que no se implementó un programa de control interno institucional, ya que “al ser una institución de nueva creación, inició en noviembre de 2021, el proceso de implementación del Sistema de Control Interno Institucional (SCII), para dar certidumbre a la toma de decisiones y coadyuvar con la



Institución en el logro de sus metas y objetivos”, mismo que ya se encuentre operando para el ejercicio fiscal 2022.

En la Norma Segunda, “Administración de Riesgos”, el CFCRL sólo cumplió el 25.0 % de los elementos correspondientes a los cuatro principios, en relación con los principios 6) Definir Metas y Objetivos institucionales, 7) Identificar, analizar y responder a los riesgos y 8) Considerar el Riesgo de Corrupción, el CFCRL no definió las medidas de control específicas ni los riesgos asociados a la operación del Pp E012; asimismo, no contó con un procedimiento formal para identificar riesgos, ni la Matriz de Administración de Riesgos Institucional ni un Programa de Trabajo de Administración de Riesgos para el ejercicio fiscal 2021; no obstante, el centro evidenció que el 17 de noviembre de 2021 se instaló del Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) del CFCRL y el 25 de enero de 2022 se realizó la primera sesión ordinaria de dicho comité, misma fecha en la que se aprobó la Matriz y Mapa de Riesgos, el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos (PTAR), en el que se integraron 4 riesgos, 6 factores de riesgo y 6 acciones de control para su seguimiento, control y supervisión con la finalidad de reducirlos. Para la gestión de riesgos, se consideró en la Matriz, un riesgo de corrupción, registrado con el nombre “2022\_3 Bienes y servicios contratados fuera del marco legal”, ubicado en el cuadrante III, con un grado de impacto 4 y de probabilidad de ocurrencia 4”.

En la Norma Tercera “Actividades de Control” se registró un cumplimiento del 66.7%; en el principio 10) Diseñar actividades de control, aun cuando el centro no formalizó un sistema de control preventivo y correctivo para garantizar el cumplimiento de los objetivos del Pp E012 en el ejercicio fiscal 2021, evidenció que en el proceso de implementación del Sistema de Control Interno Institucional (SCII) en noviembre de 2021, realizó la evaluación al SCII de los cinco procesos seleccionados por la Institución, a través de cinco normas y 33 elementos de control, y se evaluaron cinco procesos prioritarios: tres sustantivos y dos adjetivos, por lo que el centro determinó integrar 41 acciones de mejora en el Programa de Trabajo de Control Interno 2022 (PTCI), con fechas compromiso determinadas entre enero y octubre de 2022. Además, contó con evidencia suficiente de las actividades para enfrentar los riesgos de corrupción en sus procesos operativos, para garantizar el cumplimiento de los objetivos en 2021, debido a que programó capacitación en la materia y se realizó la difusión a través del correo institucional.

Del principio 11) Seleccionar y desarrollar actividades de control basadas en las Tecnologías de la Información y comunicaciones (TIC’S), contó con sistemas informáticos para realizar el registro y atención de las solicitudes relacionadas con conciliaciones individuales y colectivas, democracia sindical y registros de contratos colectivos y de asociaciones sindicales. Del 12) Implementar Actividades de Control, el CFCRL no estableció de manera formal la operación del Sistema de Control Interno en 2021, debido a que el centro realizó la instalación del Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) el 17 de noviembre de 2021, en donde inició los trabajos para la integración del Programa de Trabajo Administración de Riesgos (PTAR) para 2022. En dicho programa se integraron 4 riesgos, 6 factores de riesgo y 6 acciones de control para su seguimiento, control y supervisión con la

finalidad de reducirlos, por lo que evidenció el funcionamiento del COCODI para el ejercicio fiscal 2022.

De la Cuarta Norma General “Información y Comunicación”, se cumplió en el 60.0% de los elementos correspondientes a los tres principios de control; del principio 13) Usar Información relevante y de calidad, no proporciono evidencia que compruebe que implementó diversos medios para generar información relevante para contribuir al logro y objetivo del Programa; asimismo, del análisis realizado en el resultado número 1 “Asesorías jurídicas brindadas por los orientadores a las partes interesadas”, se identificó que el CFCRL presenta un área de oportunidad para establecer mecanismos que aseguren que sus sistemas de información sean de calidad suficientes y se diseñen bajo criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad, debido a que no evidenció la fuente de la base de datos denominada “Orientaciones\_enero-diciembre de 2021”, toda vez que el centro señaló que las asesorías no se documentaron hasta la implementación del software Microsoft Forms a partir del 1 de octubre de 2021, o se formalizaron en solicitudes de conciliación mediante el SINACOL; para los principios 14) Comunicar internamente y 15) Comunicar Externamente, evidenció que mediante correos y oficios se comunicaron las diferentes coordinaciones del centro, así como de forma externa con la SHPC.

De la Quinta Norma General “Supervisión y Mejora Continua”, el CFCRL evidenció un 20.0% del elemento evaluado de los dos principios de control; del principio 16) Realizar actividades de supervisión, el CFCRL no realizó autoevaluaciones al diseño y eficacia operativa del control interno ni se documentaron los problemas, toda vez que en noviembre de 2021 inició el proceso de implementación del Sistema de Control Interno Institucional (SCII), mismo que ya se encuentra formalizado para el ejercicio fiscal 2022.

Con la revisión de la información del Cuestionario de Control Interno aplicado a los servidores públicos del CFCRL, se identificó que el Sistema de Control Interno Institucional comenzó su implementación en noviembre de 2021, debido a que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral “es una institución de nueva creación”; sin embargo, para 2022 ya se encuentra formalizado el SCII.

Como resultado de la aplicación del Cuestionario de Control Interno, en el cual se evaluaron 49 elementos de control relacionados con las normas generales de control interno, 17 elementos se comprobaron.

Análisis de la información y documentación proporcionada por el CFCRL, derivado de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares:

Respecto de la observación relativa a que el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal implemente un mecanismo de control que le garantice contar con información relevante que contribuya a evidenciar el avance de los objetivos del programa E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registro Laboral”, particularmente lo señalado en el principio 13) Usar Información relevante y de calidad de la Cuarta Norma General “Información y Comunicación”, y lo relacionado con el registro y clasificación de las

asesorías jurídicas otorgadas por los orientadores a las partes interesadas, la entidad fiscalizada proporcionó los archivos denominados “RESPUESTA AUDITORIA 17-01-2023”, “Nota atención reco 11 A36” y “13-01-23\_Estadística de trámite y servicios”, y el oficio núm. CFCRL/CGT-5/530/2021.

La ASF determinó que la observación se solventa, debido a que el centro comprobó contar con sistemas de información que generan información relevante y de calidad, ya que señaló que respecto de la “Etapa R” de la base de datos “Orientaciones\_enero-diciembre de 2021” señalada en el resultado núm. 1 “Asesorías jurídicas brindadas por los orientadores a las partes interesadas” se refiere a orientaciones otorgadas en materia registral en las Oficinas auxiliares de Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán, por lo que representó la actividad sustantiva transitoria en tanto se concluía con la implementación total que correspondía a la tercera etapa, más no “fue una etapa formal de implementación”, debido a que “se priorizó brindar asesoría en materia registral, conforme al Acuerdo por el que se hace del conocimiento el inicio de funciones registrales a nivel nacional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral el 13 de octubre de 2021, con el cual se dispuso el inicio de las funciones registrales en materia sindical, de contratos colectivos de trabajo y sus convenios de revisión contractual y salarial, reglamentos interiores de trabajo a nivel nacional a partir del tres de noviembre de 2021”. Asimismo, respecto de la “Etapa #N/D”, señaló que “dichas asesorías corresponden a las brindadas en el mes de diciembre de 2021 y pertenecen al tipo de asesoría general, [...] y [...] a la oficina de Ensenada, Baja California (segunda etapa), mismas que, para efecto de las cifras de asesorías efectivas, no son computables (calidad externa); sin embargo, para efectos de mantener la información y comunicación relevante y de calidad interna, es que se tiene este registro”. Además, respecto de la herramienta Microsoft Forms que registra las asesorías brindadas, precisó que la Coordinación General de Territorial “considera que la mejora continua de la herramienta Forms debe mantenerse como un aplicativo, puesto que asegura que los sistemas de información sean de calidad suficiente y se diseñen bajo criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad. Por lo anterior, desde su implementación homologada y oficial (se han celebrado reuniones con las áreas de Tecnologías de la Información y Estadística a efecto de incorporar dicho registro a la arquitectura informática de las plataformas SINACOL y SIGNO en aquello que sea compatible a través de un sistema modular denominado REGTE (Registro Territorial), a efecto de que se pueda vincular la información y generar reportes cronológicos de las actividades de asesorías”.

Respecto del principio 13 “Usar información relevante y de calidad” de la “Norma Cuarta: Información y Comunicación”, en términos de generar y utilizar la información relevante y de calidad bajo criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad, y asegurar la efectividad de los canales de comunicación interior y exterior entre las unidades encargadas de la operación del Pp E012, la entidad fiscalizada comprobó que dispone de sistemas de información para registrar las actividades de las áreas sustantivas con el fin de generar información útil que sirvan como herramientas para la toma de decisiones, como es el Sistema Nacional de Conciliación Laboral encargada de registrar la trazabilidad del proceso de conciliación desde la recepción de la solicitud hasta su conclusión; el Sistema de Gestión

de Notificaciones que apoya a las actividades y procesos del SINACOL respecto de las distintas notificaciones a las partes involucradas, con el fin de informarles sobre la situación del procedimiento que iniciaron, o bien, del que forman parte; la Plataforma de Registro que sirve para realizar trámites y seguimiento a los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo o asociaciones; el Formulario de la Coordinación General Territorial que como un instrumento de captación de toda la información sobre las actividades generadas por estas oficinas, con el objetivo de llevar un control estadístico homologado de la actividad, y el Sistema de Registro de eventos para la legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo para comprobar que todas las personas trabajadoras conozcan y apoyen el contenido de los CCT que provienen del antiguo modelo laboral.

Derivado de la información que generan dichos sistemas, la Coordinación General de Desarrollo Institucional construye estadísticas de los procesos que realiza el CFCRL en materia de registro, de conciliación individual y colectiva, de orientación y notificación, por lo que comprobó los estadísticos resultantes de la información por cada una de las coordinaciones generales, dichos resultados se comparten con el personal directivo del centro, a efecto de que le sirvan para la toma de decisiones.

Por lo anterior, no se consideró necesario emitir alguna recomendación al desempeño.

### ***Consecuencias Sociales***

En 2021, el CFCRL reportó que ejerció 346,182.0 miles de pesos para la operación del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registro Laboral”, mediante el cual se recibieron 28,508 solicitudes de conciliación en materia individual, mismas que se atendieron, de las que se logró resolver positivamente 16,964 (59.9%), lo cual significó que, de cada 10 casos, 6 se resuelven positivamente. Asimismo, se llevaron a cabo 1,426 conciliaciones en materia colectiva de los conflictos laborales, de las cuales 216 corresponden a conflictos colectivos con emplazamiento a huelga y 1,210 sin emplazamiento a huelga. Sin embargo, la deficiencia que se presentó en el desarrollo de la auditoría limitó realizar una valoración objetiva del desempeño del programa presupuestario E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, bajo los principios de verificación del grado de cumplimiento de metas y objetivos, con base en indicadores estratégicos y de gestión.

### ***Buen Gobierno***

Impacto de lo observado por la ASF para buen gobierno: Controles internos y Aseguramiento de calidad.

### **Resumen de Resultados, Observaciones y Acciones**

Se determinaron 11 resultados, de los cuales, en 2 no se detectaron irregularidades y 6 fueron solventados por la entidad fiscalizada antes de la emisión de este Informe. Los 3 restantes generaron:

1 Recomendación al Desempeño.

También, se incluyó una Sugerencia a la Cámara de Diputados.

#### **Consideraciones para el seguimiento**

Los resultados, observaciones y acciones contenidos en el presente informe de auditoría se comunicarán a la entidad fiscalizada, en términos de los artículos 79 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 39 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación, para que en un plazo de 30 días hábiles presente la información y realice las consideraciones que estime pertinentes.

En tal virtud, las recomendaciones y acciones que se presentan en este informe de auditoría se encuentran sujetas al proceso de seguimiento, por lo que, debido a la información y consideraciones que en su caso proporcione la entidad fiscalizada podrán atenderse o no, solventarse o generar la acción superveniente que corresponda de conformidad con el marco jurídico que regule la materia.

### **Dictamen**

El presente se emite el 19 de enero de 2023, fecha de conclusión de los trabajos de auditoría. Ésta se practicó sobre la información proporcionada por la entidad fiscalizada, de cuya veracidad es responsable; fue planeada y desarrollada con el objetivo de fiscalizar que, con la prestación del servicio de conciliación laboral, registro y actualización de los Contratos Colectivos de Trabajo y de las Asociaciones Sindicales, contribuyó a garantizar los derechos laborales y solucionar los conflictos entre trabajadores y empleadores. Se aplicaron las pruebas y procedimientos que se estimaron necesarios; en consecuencia, existe una base razonable para sustentar el presente dictamen.

En los artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se mandata: “que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo. Asimismo, a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”.

En México, el derecho al trabajo digno se incorporó en el artículo 123 como parte de las reformas constitucionales de 2008 y la inclusión de ese concepto en la Ley Federal del Trabajo corresponde a 2012.

El 1 de mayo de 2019, se publicó la Reforma Laboral que establece que los conflictos laborales pasarán de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a manos del Poder Judicial, el cual implementará tribunales especializados que deberán ceñirse al sistema oral para impartir justicia.

Este nuevo sistema de justicia laboral plantea que, antes de acudir ante un tribunal laboral, trabajadores y patrones tendrán que acudir a un centro de conciliación, por lo que sólo en caso de no llegar a un acuerdo podrán iniciar un juicio, el cual se desahogará en dos audiencias con plazos mucho más breves que los actuales.

El 6 de enero de 2020 se publicó en el DOF la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (LOFCRL) que le proporcionó una estructura jurídica al ente público denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), organismo descentralizado que cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, con el objeto de realizar las conciliaciones en materia individual y colectiva de los conflictos laborales, así como el registro de los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, con el objeto de vigilar que se respeten los derechos sindicales y los intereses colectivos de los trabajadores.

En el análisis al árbol de problemas del Pp E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, se identificó que el fenómeno problemático se refiere a 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”.

Con el fin de atender el problema público identificado, en el PEF 2021 al Ramo 14 “Trabajo y Previsión Social” se le autorizaron recursos presupuestarios por 337,475.1 miles de pesos para la operación del programa presupuestario E012, a fin de contribuir a impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica.

Los resultados de la fiscalización mostraron que, en 2021, el CFCRL llevó a cabo la prestación de servicio público de conciliación, el registro y actualización de los Contratos Colectivos de Trabajo y de las Asociaciones Sindicales, a fin de contribuir a impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica, como se muestra a continuación:

El CFCRL otorgó 54,496 asesorías jurídicas a las personas interesadas, las cuales se encaminaron a temas relacionados con conciliaciones individuales (38,004), generales (10,488), registral (3,044), ratificación de convenio (2,234), registral de contratos colectivos (379), conciliación colectiva (227), registral de asociaciones (110) y de canalización a la instancia correspondiente (10).

Respecto de las conciliaciones individuales, se verificó que recibió 34,197 solicitudes de conciliación laboral individual a nivel nacional; no obstante, solo se confirmaron 28,508 solicitudes mediante el Sistema Nacional de Conciliación (SINACOL), dando inicio al proceso de conciliación prejudicial, a fin de resolver los conflictos laborales, mismos que atendió en 2021. De los conflictos atendidos se logró resolver el 59.9% (16,964) mediante la conciliación prejudicial, el 30.0% (8,539) no logró dicha conciliación, el 8.4% (2,398) de los conflictos se archivaron por falta de interés, debido a que las personas solicitantes no se presentaron a las audiencias de conciliación, el 2.1% (589) resultaron ser incompetencia para el centro y el resto se clasificaron como incidencia (10) y se archivaron (8) mediante el concepto de séptimo transitorio de la Ley Federal de Trabajo. Sin embargo, posterior a la presentación de resultados finales y observaciones preliminares el CFCRL evidenció la conclusión del total de solicitudes ingresadas en 2021; no obstante, que para el desarrollo del procedimiento se consideró la atención de 27,434 conflictos laborales para el mismo ejercicio fiscal.

La ASF, mediante el método de muestreo estratificado, con un nivel de confianza del 95.0%, margen de error del 5.0% y una probabilidad de detectar incumplimientos del 50.0%, seleccionó una muestra de 381 expedientes de conciliación individual de un universo de 27,434, a fin de evaluar que, los expedientes de conflictos individuales se integraron conforme a los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual. De su revisión, se constató que el proceso de integración de los expedientes de conflictos laborales en materia individual que realiza el CFCRL presentó áreas de oportunidad, ya que con el análisis de la muestra, se detectó que, de los expedientes de conflictos individuales revisados, 227 (59.6%) cumplieron todos los requisitos establecidos para cada una de las distintas formas de concluir el expediente, y en 154 expedientes (40.4%) no se cubrió la totalidad de los requisitos; sin embargo, en el proceso de confronta la entidad fiscalizada comprobó todos los requisitos faltantes, debido a que se encontraban resguardados en el Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL).

Asimismo, se revisó la duración del procedimiento de conciliación prejudicial, desde la recepción de la solicitud hasta el convenio o constancia de no conciliación, por lo que se identificaron dos expedientes de conflictos individuales que excedieron los 45 días naturales estipulados en la Ley Federal de Trabajo, debido a que pasaron 47 y 48 días, respectivamente; no obstante, la entidad fiscalizada evidenció la implementación de mecanismos en el SINACOL que permiten alertar al conciliador para no exceder los días estipulados.

Respecto de las conciliaciones colectivas, se verificó que el CFCRL atendió 1,426 conflictos laborales en materia colectiva, de las cuales 216 corresponden a conflictos colectivos con emplazamiento a huelga y 1,210 sin emplazamiento a huelga, por lo que, con el objeto de evaluar los requisitos contenidos en dichos expedientes la ASF, mediante el método de muestreo estratificado, con un nivel de confianza del 95.0%, margen de error del 5.0% y una probabilidad de detectar incumplimientos del 50.0%, seleccionó una muestra de 304 expedientes de conflictos laborales en materia colectiva, de los que 46 corresponden a

expedientes de conflictos colectivos con emplazamiento a huelga y 258 a expedientes de conflictos colectivos sin emplazamiento a huelga.

De la revisión a los 46 expedientes de conflictos colectivos con emplazamiento a huelga, se evidenció que 16 llegaron a un acuerdo favorable entre las partes del conflicto y en 12 se ratificaron convenios; 10 se archivaron por falta de interés y 8 se archivaron por falta de competencia por parte del CFCRL. Asimismo, se revisaron los requisitos de su integración y se constató que todos los expedientes cumplieron con los requisitos consistentes en solicitudes de conciliación, citatorios, pláticas conciliatorias y el acta, acuerdo o convenio.

De la revisión de los 258 expedientes sin emplazamiento a huelga, se identificó que 38 folios de las solicitudes de conciliación colectiva se incluyeron en 9 expedientes, debido a que, por la naturaleza de dichos conflictos, existen diferentes centros de trabajo relacionados con los mismos participantes en un determinado conflicto, lo cual redujo el número de expedientes por revisar a un total de 229. Del total, se comprobó que 116 se concluyeron en actas de sustitución patronal, 64 archivos fueron por falta de interés, 22 corresponden a ratificaciones de convenio, 18 incompetencias y 9 acuerdos. De la revisión a los requisitos de integración de los 229 expedientes, se constató que 152 cumplieron con todos los requisitos para su tipo de resolución y los 77 restantes no cumplieron con los citatorios, ya sea para ambas partes o para la parte solicitante; sin embargo, para 2022 se consolidaron sus Lineamientos para la Conciliación Colectiva, así como el Manual de Organización y Procedimientos de la Coordinación General de Conciliación Colectiva, los cuales detallan los requisitos de integración de los expedientes y sus responsables.

Respecto de los conciliadores del CFCRL, los hallazgos de la revisión demostraron que, en 2021, el CFCRL contó con 116 conciliadores para llevar a cabo los procesos de conciliación de conflictos laborales individuales y colectivos, de los cuales 103 fueron conciliadores en materia individual y los 13 restantes en materia colectiva. Se evidenció que todos los conciliadores contaron con título profesional a nivel licenciatura en la carrera de derecho. Sin embargo, el equipo auditor identificó un área de oportunidad para que la Cámara de Diputados analice la factibilidad de incorporar a la agenda legislativa la propuesta de incluir en la Ley Federal del Trabajo, la obligatoriedad de certificar a los funcionarios conciliadores del Centro Federal en materia de conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias, con el objetivo de que cuenten con mejores competencias y habilidades que garanticen la resolución de conflictos laborales en la etapa prejudicial; y, para que se le permita al trabajador solicitante de la instancia conciliatoria, no sólo acudir personalmente a la audiencia, sino que también tenga la opción de que pueda elegir a un representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre, a fin de procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, y no solo el patrón tenga la opción de ser representado legalmente, de conformidad con lo señalado en la Exposición de Motivos de la iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 2019.

Los hallazgos de la revisión demostraron que, en 2021, el CFCRL realizó la función conciliatoria en el orden federal que le permitieron contribuir en la resolución de conflictos



laborales, debido a que resolvió el 59.9% de los conflictos en materia individual. Asimismo, registró 692 reglamentos interiores de trabajo, 254 contratos colectivos iniciales y 12 de asociaciones sindicales; además, realizó la actualización de los procedimientos relacionados con los contratos colectivos consistentes en 1,164 revisiones salariales, 1,029 certificados de registro, 425 constancias de representatividad y 38 revisiones o terminaciones de contratos colectivos; así como de las asociaciones sindicales relacionados con 166 registros de modificación de directiva; modificaciones de 41 estatutos; 23 de padrón de miembros y 6 de datos generales, y 12 actas de rendición de cuentas.

Respecto de las modificaciones al presupuesto autorizado, se verificó que del total de adecuaciones presupuestarias, 1,512,127.8 miles de pesos correspondieron a ampliaciones y 1,503,420.9 miles de pesos a reducciones, dando una diferencia de 8,706.9 miles de pesos, que sumados con el presupuesto original de 337,475.1 miles de pesos, resultan el presupuesto modificado de 346,182.0 miles de pesos reportado en la Cuenta Pública 2021, por lo que la entidad fiscalizada se sujetó a los montos autorizados en el Presupuesto de Egresos de la Federación de 2021 y los registros de sus adecuaciones presupuestarias.

Se verificó que la entidad fiscalizada devolvió mediante 74 folios de reintegros un monto de 2,325.0 miles de pesos, de los cuales 10 folios se reintegraron posterior a la fecha del 15 de enero de 2022, por un total de 360.9 miles de pesos. Sin embargo, del análisis de la información y documentación proporcionada por el CFCRL, derivado de la presentación de resultados finales y observaciones preliminares, el equipo auditor determinó que la entidad fiscalizada contó con el plazo especificado de conformidad con las Disposiciones Específicas emitidas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para realizar los reintegros en tiempo, y, además, cubrió el pago de las cargas financieras de los 10 reintegros observados.

Se comprobó que el CFCRL realizó modificaciones en 6 de las 9 metas de los indicadores que se relacionan directamente con su operación. No obstante, en un indicador de nivel de componente se programó y aprobó una meta del 80.0%, y se ajustó a 19.4%, lo que significó una disminución de 60.6 puntos porcentuales; de igual manera dos indicadores presentaron variaciones porcentuales que incrementaron su programación en 30.0 y 25.0 puntos porcentuales, respectivamente, por lo que la entidad fiscalizada presenta un área de oportunidad para mejorar sus sistemas de control en términos de registro y programación que le permitan contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas, así como para corregir las deficiencias detectadas en la MIR del Pp E012, respecto de su lógica vertical y horizontal.

En opinión de la Dirección General de Auditoría de Desempeño a Programas Presupuestarios, las evidencias recabadas demostraron que, en 2021, el Centro Federal de Conciliación y Registros Laborales realizó la función conciliatoria en el orden federal, así como el registro, a nivel nacional, de los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo, y las organizaciones sindicales, acciones que le permitieron contribuir en la resolución de conflictos laborales; sin embargo, se identificaron áreas de mejora en la consolidación del registro de asesorías otorgadas; en el registro de solicitudes de conciliación confirmadas y las atendidas; en la integración documental de los expedientes de conciliaciones individuales y colectivas, y en las inconsistencias de sus

registros internos respecto de lo reportado en la Cuenta Pública, mismas que fueron solventadas en el transcurso de la auditoría, por lo que se determinó que existe un avance en la resolución del problema público, debido a que atendieron y resolvieron todas las solicitudes de conciliación en materia individual, de las cuales, en un 59.9% se logró resolver los conflictos mediante la conciliación prejudicial. Sin embargo, requiere mejorar el diseño y programación de las metas de la MIR del Pp E012.

Con la atención de la recomendación al desempeño emitida, le permitirá al CFCRL fortalecer la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) como una herramienta de planeación estratégica que en forma resumida y sencilla establezca con claridad su alineación con los objetivos de la planeación nacional y sectorial, y logre realizar una valoración objetiva del desempeño del programa presupuestario E012 “Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales”, bajo los principios de verificación del grado de cumplimiento de metas y objetivos, con base en indicadores estratégicos y de gestión que permitan conocer el impacto social del programa.

***Servidores públicos que intervinieron en la auditoría:***

Director de Área

Director General

Lic. Olivia Valdovinos Sarabia

Lic. Tizoc Villalobos Ruiz

***Comentarios de la Entidad Fiscalizada***

Es importante señalar que la documentación proporcionada por la entidad fiscalizada para aclarar o justificar los resultados y las observaciones presentadas en las reuniones fue analizada con el fin de determinar la procedencia de eliminar, rectificar o ratificar los resultados y las observaciones preliminares determinados por la Auditoría Superior de la Federación y que se presentó a este órgano técnico de fiscalización para efectos de la elaboración definitiva del Informe General Ejecutivo del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública.

### ***Sugerencias a la Cámara de Diputados***

2021-0-01100-07-0036-13-001

Para que la Cámara de Diputados, por conducto de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, analice la factibilidad de incorporar a la agenda legislativa la propuesta de incluir en la Ley Federal del Trabajo, como legislación federal en materia de justicia laboral, la obligatoriedad de certificar a los funcionarios conciliadores del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en materia de conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias, a fin de que cuenten con mejores competencias y habilidades que garanticen la resolución de conflictos laborales en la etapa prejudicial; así como, que se le permita al trabajador solicitante de la instancia conciliatoria, que también tenga la opción de que pueda elegir a un representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre, a fin de procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, y no solo el patrón tenga la opción de ser representado legalmente, de conformidad con lo señalado en la Exposición de Motivos de la iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 2019. [Resultado 5]

### ***Apéndices***

#### ***Procedimientos de Auditoría Aplicados***

1. Verificar que, en 2021, el CFCRL, mediante los orientadores asesoró jurídicamente a las partes involucradas en el conflicto, a fin de dar a conocer el proceso de conciliación.
2. Constatar que el CFCRL, en 2021, logró resolver los conflictos individuales de trabajo dentro de las audiencias de conciliación entre las partes interesadas.
3. Constatar que el CFCRL, en 2021, logró resolver los conflictos colectivos de trabajo dentro de las audiencias de conciliación entre las partes interesadas.
4. Verificar que, en 2021, el CFCRL llevó a cabo el registro y actualización, en el ámbito nacional, de los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales.
5. Verificar que, en 2021, los conciliadores del CFCRL contaron con las competencias profesionales adecuadas para desarrollar sus funciones.
6. Constatar en qué medida las acciones conciliatorias y de registro laboral del Pp E012, incidieron en la contribución a la resolución de los conflictos laborales.

7. Verificar la consolidación del nuevo esquema laboral en términos de la implementación y operación de los Centros Federales de Conciliación y Registros Laborales a nivel Nacional.
8. Verificar la economía de los recursos que ejerció el CFCRL para atender los servicios de conciliación federal y registros laborales.
9. Verificar que el CFCRL, llevó a cabo, de forma adecuada, la alineación del programa con la planeación de mediano plazo, la lógica horizontal y vertical de la Matriz de Indicadores para Resultados del programa presupuestario E012 "Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales".
10. Verificar que el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cumplió con los mecanismos de rendición de cuentas señalados en las Leyes Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y General de Contabilidad Gubernamental.
11. Evaluar que, en 2021, el CFCRL atendió las normas de control interno para garantizar la operación del Pp E012 "Servicio de Conciliación Federal y Registros Laborales".

#### *Áreas Revisadas*

Coordinaciones generales de Conciliación Individual, de Conciliación Colectiva, de Registro de Contratos Colectivos, de Registro de Asociaciones, de Verificación, Territorial, de Asuntos Jurídicos, de Desarrollo Institucional y de Administración y Finanzas.

#### *Disposiciones Jurídicas y Normativas Incumplidas*

Durante el desarrollo de la auditoría practicada, se determinaron incumplimientos de las leyes, reglamentos y disposiciones normativas que a continuación se mencionan:

1. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria: Art. 2, frac. LI, Art. 45, Par. primero y Art. 54, Par. tercero.
2. Otras disposiciones de carácter general, específico, estatal o municipal: la Ley Federal de Trabajo Art. 684-E, frac. VIII y Art. 684-D; la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral Art. 9, frac. VIII; los Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual numerales 4, 5, 10 y 31; los Lineamientos para la Conciliación Colectiva Art. 28; la Exposición de Motivos de la iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 2019 y la Guía para el Diseño de la Matriz de Indicadores para Resultados numerales IV.2. "Qué es la Matriz de Indicadores para Resultados", IV.2.2 "Secuencia de elaboración de la MIR", cuadro 7 "Sintaxis recomendada para los objetivos de la MIR", apartados 2 "Análisis de la lógica horizontal" y 3 "Análisis de la lógica vertical".

*Fundamento Jurídico de la ASF para Promover Acciones y Recomendaciones*

Las facultades de la Auditoría Superior de la Federación para promover o emitir las acciones derivadas de la auditoría practicada encuentran su sustento jurídico en las disposiciones siguientes:

Artículo 79, fracciones II, párrafo tercero, y IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículos 10, fracción I, 14, fracción III, 15, 17, fracción XV, 36, fracción V, 39, 40, de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.