

Agreement No. ME-T1393-P003

Dated November 12, 2019

Amendment # 1

DS
§

This amendment No. 1 (the "Amendment") to the Agreement No. ME-T1393-P003 dated November 12, 2019 (the "Agreement") between the **United Nations Development Programme** (hereinafter "UNDP"), and the **Inter-American Development Bank** (hereinafter "Bank"), both collectively the Parties.

DS
ss

The parties agree to modify the Contract as follows:

SERVICES: the UNDP shall provide consulting services in accordance with **Annex C** which replaces Annex A Terms of Reference and **Annex D** UNDP's Proposal dated August 4 2020, which replaces Annex B, both of which annexes are attached hereto as part of this Amendment.

PERIOD OF PERFORMANCE: It is understood and agreed that the term of this consultancy shall continue in effect until June 30, 2021.

CONSIDERATION OF PAYMENT: In full consideration of the performance of these services, the Bank shall pay the UNDP the amount of US\$90,000.00 as per payment schedule indicated in Annex C and upon submission of a properly documented request for payment in accordance with the terms of the Agreement..

Except as modified herein, the terms and conditions of the Agreement remain unchanged and in full force and effect. The Parties agree that the Contract and this Amendment shall constitute the entire agreement and understanding of the Parties. In the event of conflict among any terms of this Amendment and the Agreement, the provisions contained in this Amendment shall prevail.

IN WITNESS WHEREOF, the Parties hereto duly execute this Agreement all as of the date of the last signature below, each by a duly authorized officer or officers.

INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME

Roberto Manrique
Authorized Representative

Lorenzo Jiménez de Luis
Authorized Representative

Signature

Signature

Country Representative Mexico
Title

Title

Date

Date

DocuSigned by:
Roberto Manrique
27522352D3EB4AC...

DocuSigned by:
Lorenzo Jimenez de Luis
B9D95FF1F2E14B0...

ANNEX C



TERMS OF REFERENCE

Servicios de acompañamiento y asesoría técnica para la División de Mercados Laborales y Seguridad Social: “Fortalecimiento de los procesos participativos e inclusivos en el marco de la implementación de la reforma al sistema de justicia laboral en México”

MEXICO

ME-L1289

ME-T1393

<https://www.iadb.org/es/project/ME-T1393>

“Programa para mejorar la calidad del empleo en México”



1. **Antecedentes y Justificación**

- 1.1. Establecido en 1959, el Banco Interamericano de Desarrollo (“BID” o “Banco”) es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Proporciona préstamos, subvenciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios. México es uno de los países miembros fundadores del BID, y ha recibido apoyo significativo en 277 proyectos de distintas áreas.
- 1.2. La División de Mercados Laborales y Seguridad Social tiene el mandato de acompañar los esfuerzos de los Gobiernos de América Latina y el Caribe en mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de seguridad social. Esto es realizado a través de proyectos de inversión, cooperaciones técnicas y productos de conocimiento.
- 1.3. La División de Mercados Laborales está trabajando con la cooperación técnica (CT) “Apoyo a la Implementación de la Reforma Laboral en México” (ME-T1393) para apoyar la implementación de la Reforma Laboral en México, con el fin de promover el acceso efectivo al derecho de la negociación colectiva, la estabilidad macroeconómica, la creación de tribunales laborales, la creación de un órgano descentralizado para fomentar la conciliación de disputas laborales, con una perspectiva de género y derechos fundamentales.
- 1.4. En la actualidad, México enfrenta un reto de suma importancia para la implementación de la Reforma Laboral, que se propone el establecimiento de nuevas formas de impartición de justicia en material laboral para acercarse al ideal del trabajo decente en el aspecto del diálogo y la negociación. La exposición de motivos y los dictámenes señalan como propósitos de esta reforma en lo relacionado a la solución de controversias:
 - Trasladar la facultad que tienen actualmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial.
 - Mejorar la productividad, generar beneficios tanto a los patrones como a los trabajadores, mejorar las condiciones de trabajo y recuperar la confianza en la justicia laboral.
 - Separar la función jurisdiccional dejándola a cargo de los juzgados o tribunales del poder judicial y la función de conciliación en manos de los órganos descentralizados con personalidad jurídica propia.
 - Agilizar los procedimientos, a través del establecimiento de la obligación para los tribunales y centros de conciliación de usar nuevas tecnologías de la información como el asignar un buzón electrónico de notificaciones, videoconferencias y en su asunto el uso de la red privada virtual (VPN) con la que actualmente cuenta el Poder Judicial Federal.
 - Crear un organismo descentralizado autónomo denominado Centro Federal de

Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), organismo público que administrará y estará a cargo de la conciliación para la solución de controversias entre trabajadores y patrones, entre trabajadores y sindicatos.

- Prever que la actuación de la instancia de conciliación brinde mayor confianza y certeza a las partes en controversia, en aras de lograr un convenio satisfactorio y evitar que su asunto llegue a la instancia judicial.
- Superar limitaciones de la justicia cotidiana: la instancia de conciliación será un requisito prejudicial que estará a cargo de centros de conciliación especializados e imparciales; esta conciliación de llevará a cabo mediante un procedimiento sencillo, de fácil acceso, que privilegia la amigable composición y resulta favorable para quienes acudan a solicitar dicha instancia.
- Lograr una justicia pronta a través del establecimiento de una instancia prejudicial obligatoria de conciliación, con lo cual se pretende ofrecer una auténtica posibilidad de solución de las controversias laborales y disminuir los plazos de resolución de los mismos, a partir del diseño de un procedimiento de conciliación que se llevará ante funcionarios especialistas en solución de controversias y mediación, el cual no podrá exceder de 45 días naturales, permitiendo que lleguen a tribunales sólo aquellos asuntos en los que realmente sea imposible un arreglo conciliatorio.

2. Objetivos

2.1. En este contexto, la División de Mercados Laborales desea colaborar con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para acompañar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en identificar las prioridades para asegurar que los nuevos procesos creados por la reforma laboral sean inclusivos y promuevan la participación sustantiva; fortalecer las capacidades de la STPS y sus aliados clave en este sentido; e identificar oportunidades y estrategias para fortalecer las capacidades para la participación de las y los trabajadores.

3. Alcance de los Servicios

3.1. Específicamente, la colaboración deberá incluir:

- 3.1.1. El análisis de las necesidades de fortalecimiento y acompañamiento de la STPS.
- 3.1.2. El análisis del contexto en el que se implementará la reforma y la identificación de necesidades de fortalecimiento en los actores relevantes.
- 3.1.3. El desarrollo de estrategias para fortalecer los procesos democráticos y participativos con base en las experiencias a nivel nacional de la organización colaboradora y mejores prácticas internacionales.

3.2. Los alcances de la colaboración están sujetos a redefinición en respuesta a las prioridades de la STPS, y en consulta entre la organización y el BID.

4. Actividades Clave

Para lograr los objetivos, el PNUD desarrollará, entre otras, las siguientes actividades:

- 4.1. La integración de una propuesta de trabajo detallada y un calendario de implementación que responda a las necesidades y prioridades identificadas en conjunto con la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral de la STPS.
- 4.2. Una revisión de mejores prácticas de democracia sindical a nivel internacional, que incluya:
 - 4.2.1. Prácticas de inclusión, representación e igualdad de género.
 - 4.2.2. Sistemas y criterios para la resolución de conflictos.
- 4.3. La producción de materiales informativos y de capacitación sobre procesos clave para la implementación de la Reforma Laboral.
 - 4.3.1. La modificación de estatutos internos de sindicatos

- 4.3.2. La emisión de la constancia de representatividad.
- 4.3.3. La consulta a trabajadores para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial o un convenio de revisión.
- 4.3.4. La legitimación de contratos colectivos de trabajo.
- 4.3.5. La elección de dirigencias sindicales.
- 4.4. El diseño, producción de materiales e implementación de estrategias de capacitación en torno a los procedimientos de democracia sindical, con énfasis en los fedatarios públicos que intervengan en los procesos.
- 4.5. El diseño de un protocolo para la atención y seguimiento a inconformidades de trabajadores vinculadas a los procedimientos democráticos sindicales.
- 4.6. El diseño preliminar de un programa de acompañamiento para la democracia sindical enfocado a los sindicatos.
- 4.7. La generación de un diagnóstico en materia legal sobre las facultades y atribuciones de los actores involucrados en los procesos clave para la implementación de la Reforma Laboral, así como de propuestas de protocolos y modificaciones al marco normativo vigente.
- 4.8. La atención a solicitudes puntuales de asesoría realizadas por la STPS.
- 4.9. Este listado de actividades no es exhaustivo, y podrá extenderse o acotarse de acuerdo con los cambios en el alcance mencionados en el punto 3.2, modificando también los resultados y productos esperados, el calendario del proyecto y el calendario de pagos.

5. Resultados y Productos Esperados

En atención a las actividades previstas para el objetivo, el PNUD elaborará un plan de trabajo detallado de la colaboración, incluyendo la calendarización de las actividades y reflejando los entregables acordados con la STPS:

- 5.1. Producción de material informativo y de capacitación para actores clave.
 - 5.1.1. Identificación de los actores relevantes dentro de los procesos clave para la implementación de la Reforma Laboral, así como sus momentos de intervención, la información que generan como parte de los procesos.
 - 5.1.2. Materiales de difusión y capacitación para sensibilizar a actores clave sobre los pasos a seguir en cada proceso.
- 5.2. Capacidades para fedatarios públicos
 - 5.2.1. Manual de verificación de procesos democráticos laborales (en tanto se define la participación de fedatarios en otros procesos, el producto queda delimitado a legitimaciones de contratos colectivos existentes, pero es posible extenderlo a otros procesos).
- 5.3. Atención y seguimiento a quejas
 - 5.3.1. Protocolos y manual de recepción, atención y seguimiento a inconformidades de trabajadores y trabajadoras afiliadas para los diferentes procesos democráticos generados por la Reforma Laboral.
- 5.4. Acompañamiento a la democracia sindical
 - 5.4.1. Diagnóstico de inclusión en la democracia sindical.
 - 5.4.2. Recomendaciones para fortalecer la inclusión en los sindicatos, entre afiliados y directivas.
 - 5.4.3. Guía para la organización de ciclos electorales internos más transparentes e inclusivos.
 - 5.4.4. Manual de observación electoral sindical (según el interés de los sindicatos, esto puede limitarse a una observación interna, o extenderse a incluir observadores externos neutrales de la sociedad civil).
- 5.5. Diagnóstico en materia legal sobre las facultades y atribuciones de los actores involucrados en los procesos clave para la implementación de la Reforma Laboral, así como de propuestas de protocolos y modificaciones al marco normativo vigente.

Además, entregará al BID una copia de todos los productos acordados con la STPS, de acuerdo con el calendario de trabajo establecido con la Secretaría.



6. Calendario del Proyecto e Hitos

| | |
|------------------------|---|
| Noviembre 2019 | Plan de trabajo, en los términos considerados en el párrafo 5.1. |
| Diciembre – junio 2021 | Informes mensuales de avances |
| Abril – mayo 2021 | Producción de material informativo y de capacitación sobre procesos clave (5.1.1) |
| Abril - noviembre 2020 | Creación de capacidades para fedatarios públicos (5.1.2) |
| Abril – noviembre 2020 | Estrategias para la atención y seguimiento a quejas (5.1.3) |
| Julio 2020- marzo 2021 | Programa de acompañamiento para la democracia sindical (5.1.4) |
| Julio 2020 – mayo 2021 | Diagnóstico en materia legal y propuestas de protocolos y modificaciones al marco normativo vigente (5.1.5) |
| Mayo 2021 | Informe final breve |



7. Requisitos de los Informes

7.1. El PNUD presentará los siguientes informes:

7.1.1. Un informe mensual de los avances de la colaboración, incluyendo una relación de solicitudes puntuales de asesoría realizadas por la STPS.

7.1.2. Un informe final breve delineando posibles nuevas líneas de colaboración.

8. Criterios de aceptación

8.1. De acuerdo con los requerimientos del Banco, todo informe deberá ser entregado en forma electrónica en un solo archivo que incluya la portada, el documento principal y los anexos. Este archivo debe además estar en un formato electrónico que el Banco utilice, como, por ejemplo: alguno de los formatos de MS Office, JPG y/o TIFF. No se aceptarán archivos ZIP (comprimidos) como informes finales debido a regulaciones de la Sección de Administración de Archivos del Banco.

9. Otros Requisitos

9.1. Ninguno.

10. Supervisión e Informes

10.1. El PNUD entregará los informes y productos a David Kaplan, Especialista Senior de Mercados Laborales.

11. Calendario de Pagos

11.1. Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto. El Banco no espera hacer pagos por adelantado en virtud de contratos de consultoría a menos que se requiera una cantidad significativa de viajes. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en el presente documento.

11.2. La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.

| Plan de Pagos | | |
|--|-----------------|-------------------------|
| Entregables | USD | Fecha programada |
| 1. Plan de trabajo detallado, en los términos considerados en la actividad 4.1. | 24,000.0 | Diciembre 2019 |
| 2. Entregable del producto 5.1 (producción de material informativo y de capacitación para actores clave) | 9,000.0 | Junio 2020 |
| 3. Entregable del producto 5.2 (creación de capacidades para fedatarios públicos) | 9,000.0 | Junio 2020 |
| 4. Entregable del producto 5.3 (estrategias para la atención y seguimiento a inconformidades) | 9,000.0 | Junio 2020 |
| 5. Entregable del producto 5.4 (programa de acompañamiento para la democracia sindical) | 15,000.0 | Septiembre 2020 |
| 6. Entregable del producto 5.5 (diagnóstico en materia legal y propuestas de protocolos y modificaciones al marco normativo vigente) | 24,000.0 | Diciembre 2020 |
| TOTAL | 90,000.0 | |

DS


DS


ANNEX D

UNDP PROPOSAL



UNDP proposal for the performance of the work

Propuesta de colaboración en materia de democracia sindical



Contexto

La reforma laboral publicada en mayo de 2019 hace un fuerte énfasis en la democracia sindical, abriendo nuevos espacios de participación. La consolidación de este tipo de espacios es una prioridad para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en línea con las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 que llaman a garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas.

En este sentido, el PNUD—como parte de un grupo técnico constituido por el Banco Interamericano de Desarrollo—propone una estrategia de acompañamiento a la implementación de esta reforma basada en sus más de 20 años de experiencia en el acompañamiento a los procesos electorales en México, así como en sus productos de conocimiento en torno a la inclusión desarrollados a nivel global. Esta estrategia se enfoca en el acompañamiento al desarrollo de procesos democráticos, la creación de capacidades en los actores y la atención a potenciales conflictos.

Objetivo

Fortalecer las capacidades de los actores participantes en los nuevos procesos democráticos creados por la reforma laboral.

Resultado esperado

La democracia sindical se consolida como un espacio de participación sustantiva e inclusiva, que suma a la cultura democrática del país.

Para alcanzar este objetivo proponemos cuatro líneas de acción, detalladas a continuación. Los productos de estas líneas de acción y su calendarización responden a las prioridades identificadas de manera preliminar en conjunto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) pero pueden modificarse en línea con cambios de prioridades al interior de la Secretaría o el interés de los socios identificados.

Líneas de acción

1. Producción de material informativo y de capacitación para actores clave
2. Creación de capacidades para fedatarios públicos
3. Estrategias para la atención y seguimiento a quejas
4. Programa de acompañamiento para la democracia sindical
5. Diagnóstico en materia legal y propuestas de protocolos y modificaciones al marco normativo vigente

Cronograma

| Línea de acción | 2020 | | | | | | | | | | | | 2021 | | | | | |
|---|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun |
| 1. Producción de material informativo y de capacitación | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| 2. Creación de capacidades para fedatarios públicos | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| 3. Estrategias para la observación electoral y seguimiento a quejas | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| 4. Programa de acompañamiento para la democracia sindical | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |
| 5. Diagnóstico en materia legal y propuestas de protocolos | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |

1. Producción de material informativo y de capacitación para actores clave



La Reforma a la Ley Federal del Trabajo crea múltiples procesos democráticos, que implican nuevos vínculos entre actores y nuevos procesos. Para implementarlos de manera eficaz, proponemos hacer un diagrama de proceso identificando a los actores clave y sus momentos de intervención, la información que se genera como parte de los procesos, su duración, y los momentos clave donde pueden producirse indicadores de proceso.

Componentes:

- Identificación de procesos asociados a:
 - La modificación de estatutos internos de sindicatos
 - La emisión de la Constancia de Representatividad
 - La consulta a trabajadores para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión
 - La legitimación de contratos colectivos
 - La elección de dirigencias sindicales

Productos:

1. Materiales de difusión y capacitación para sensibilizar a los actores clave sobre los pasos a seguir en cada proceso.

Resultado esperado:

Los nuevos procesos democráticos creados por la LFT se implementan de manera eficiente, y cuentan con los subprocesos de soporte, comunicación entre actores involucrados, y generación y gestión de información necesarios.

2. Creación de capacidades para fedatarios públicos

Los fedatarios públicos cumplirán una función esencial para asegurar que la legitimación de contratos se lleve a cabo de forma transparente y participativa. En este sentido, proponemos acercarnos a agrupaciones de notarios para sondear su conocimiento de la reforma laboral, su rol en el desarrollo de estos procesos, y producir materiales didácticos que les permitan dar fe de su desarrollo de manera certera.

Componentes:

- Establecimiento de vínculos con colegios de notarios u otros organismos agrupadores.
- Identificación de necesidades de capacitación.

Productos:

1. Materiales de capacitación para los fedatarios sobre los pasos a seguir en el proceso de legitimación de contratos colectivos.
2. Manual de verificación de procesos democráticos laborales (en tanto se define la participación de fedatarios en otros procesos, el producto queda delimitado a legitimaciones de contratos colectivos existentes, pero es posible extenderlo a otros procesos).

Resultado esperado:

Las verificaciones de procesos de legitimación realizadas por fedatarios públicos son confiables y cuentan con todos los elementos necesarios para comprobar que se apegaron a los requisitos definidos por la STPS.

3. Estrategias para la atención y seguimiento a quejas

Los nuevos procesos participativos generarán quejas derivadas de irregularidades reales o percibidas entre los actores involucrados. Para asegurar la legitimidad de los resultados, es esencial contar con procedimientos claros de recepción, seguimiento y resolución de estas quejas, que den certeza a todas las partes.

Componentes:

- Identificación de riesgos con base en las primeras experiencias de legitimación de contratos.



Productos:

1. Protocolos de recepción, atención y seguimiento a quejas de trabajadores afiliados y sindicatos.
2. Manual de recepción, atención y seguimiento a quejas de trabajadores afiliados y sindicatos.



Resultado esperado:

Los participantes en los nuevos procesos democráticos tienen claridad sobre los pasos a seguir para denunciar irregularidades, y conocen los procesos que la STPS seguirá para atenderlos.

4. Programa de acompañamiento para la democracia sindical

La Reforma Laboral abre nuevos espacios democráticos al interior de los sindicatos, que deben consolidarse como espacios de participación sustantiva e informada. En México, el PNUD tiene amplia experiencia en el acompañamiento a la observación de procesos electorales y en la medición de la inclusión en procesos políticos, estos conocimientos pueden sumarse al fortalecimiento de estos nuevos espacios de participación.

Componentes:

- Identificación de intereses y necesidades de acompañamiento de los sindicatos.
- Diagnóstico del estado actual de la inclusión en los sindicatos, entre afiliados y directivas, e identificación de buenas prácticas a nivel nacional e internacional.

Productos:

1. Recomendaciones para fortalecer la inclusión en los sindicatos, entre afiliados y directivas.
2. Guía para la organización de ciclos electorales internos más transparentes e inclusivos.
3. Manual de observación electoral sindical (según el interés de los sindicatos, esto puede limitarse a una observación interna, o extenderse a incluir observadores externos neutrales de la sociedad civil).

Resultado esperado:

Los sindicatos cuentan con el acompañamiento de *expertise* internacional para el desarrollo de procesos democráticos inclusivos y transparentes y la consolidación de una participación sustantiva entre sus afiliados.

5. Diagnóstico en materia legal y propuestas de protocolos y modificaciones al marco normativo vigente

Para una adecuada implementación de los nuevos procesos democráticos sindicales provenientes de la Reforma Laboral se requiere analizar los alcances y riesgos en materia legal de los mismos, las posibles reacciones de los actores relevantes y las atribuciones y facultades de las autoridades para la generación de acciones y recomendaciones.

Componentes:

- Análisis del marco normativo vigente en el ámbito laboral y electoral para la identificación de áreas de oportunidad, fortalezas y debilidades a corregir.
- Generación de recomendaciones en el ámbito jurídico para que la elaboración de los productos de información, capacitación y orientación para los actores de los procesos democráticos sindicales sea de acuerdo con el derecho.
- Generación de propuestas de protocolos y ajustes al marco normativo vigente en materia laboral para su impulso por parte de la STPS.

Productos:

1. Diagnóstico del marco normativo actual en relación con la implementación de nuevos procesos democráticos.
2. Propuestas de protocolos y modificaciones al marco normativo vigente en materia laboral.

Resultado esperado:

Se realizan las acciones para apoyar la implementación de los procesos democráticos derivados de la Reforma Laboral por parte del PNUD respetando las limitantes y restricciones del marco jurídico laboral vigente, además de generar propuestas para fortalecerlo y cubrir lagunas legales existentes.