



CENTRO DE
**CONCILIACIÓN
LABORAL**
DEL ESTADO DE SONORA

Programa Institucional

Centro de
Conciliación
Laboral del Estado
de Sonora

**2022
2027**





CENTRO DE
**CONCILIACIÓN
LABORAL**
DEL ESTADO DE SONORA

CONTENIDO:

	Pág.
Presentación	4
Misión y visión	6
Introducción	7
Marco normativo	9
Capítulo I - Análisis situacional	12
Capítulo II - Alineación de la estrategia PND-PED-PST-PMP	20
Capítulo III - Operación de la estrategia (objetivos, estrategias y líneas de acción)	21
Capítulo IV – Indicadores	24
Capítulo V – Proyectos Estratégicos.	29
Capítulo VI - Instrumentos de coordinación y concertación interinstitucional e Intergubernamental.....	31
Capítulo VII - Instrumentación, evaluación y seguimiento de los programas	32
Glosario	36



PRESENTACIÓN:

El Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027, como documento rector de la planeación estratégica de la presente Administración, fue presentado el 13 de diciembre del 2021 en cumplimiento a la Ley de Planeación del Estado de Sonora.

El presente documento forma parte integral de los Lineamientos para elaborar, dictaminar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 publicados en el Boletín Oficial número 24, sección I.

Su propósito es articular la planeación estratégica, táctica y operativa del Centro De Conciliación Laboral del Estado de Sonora, para dar cumplimiento a lo establecido en el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027, con la identificación de los objetivos, estrategias y líneas de acción focalizadas en lograr, resultados e impactos, y su medición a través de indicadores.

La Ley de Planeación del Estado de Sonora, en su Artículo 3º establece qué: “La planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Gobierno del Estado y de los gobiernos municipales sobre el desarrollo integral y sustentable de la entidad, de acuerdo a los principios, fines y objetivos políticos, sociales, culturales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Constitución Política del Estado de Sonora”.

La Planeación favorece la ejecución con eficacia y eficiencia de las acciones gubernamentales, diseñadas para transformar la realidad económica, política y social de la entidad, beneficiando a la población en su conjunto. A través de la Planeación se orienta el rumbo del mandato constitucional del Titular del Poder Ejecutivo del Estado y su operación se realiza con la programación de las acciones y proyectos que se describen en los programas que derivan del Plan Estatal de Desarrollo, regidas por el marco de actuación establecido en las diversas disposiciones normativas.

El compromiso de este Gobierno es con la sociedad en general, por ello, es muy importante modificar procesos al interior de la Administración Pública Estatal, para que, de manera más ágil, prestar servicios de calidad, al mismo tiempo que se profesionaliza a los servidores públicos, para que en la atención cara a cara con la población, los atiendan con calidez y de manera oportuna. El compromiso de este Gobierno, es hacer más eficiente cada unidad administrativa con el fin de tener éxito en la operación del PED y los programas derivados de este.

El Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 se alinea a los Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, por lo tanto, el Programa de Mediano Plazo del Centro de Conciliación Laboral, sustenta la misma alineación en sus objetivos, que permitan la congruencia de la Planeación Institucional con el PED.

La Estructura del presente Programa de Mediano Plazo del Centro, es congruente con los Ejes de Trabajo del PED 2021-2027 y se ejecutan a través de los Programas Operativos Anuales de las diversas Unidades Administrativas del organismo.

El que se instrumenten objetivos y estrategias por parte del Gobierno del Estado de Sonora enfocadas a la conciliación de conflictos en materia laboral, sin duda generará las condiciones óptimas para que la población sonorense, tenga acceso a mejores empleos y a mayor estabilidad en los mismos y, que garantice el respeto a sus derechos laborales, permitiendo mejorar la calidad de vida de las familias.

De manera institucional, el “Centro de Conciliación Laboral” está alineado a la misión y visión de la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora, con esto se sustenta su naturaleza sectorial, la cual, sin duda, determina el alcance y medición de los objetivos apegados al Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 y a las estrategias y acciones que aquí mismo se plasman.

En virtud de lo expresado en el Plan Estatal de Desarrollo en su “Primer Eje: Un Gobierno para Todas y Todos”, en su “Objetivo 3: Buen Gobierno para la Regeneración Democrática”, asimismo en su “Estrategia 3: Fortalecer los derechos de las y los trabajadores mediante la implementación de la Reforma Laboral con enfoque de conciliación de conflictos y erradicación de la corrupción” y sus acciones que se derivan de esta estrategia, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, promoverá desde su ámbito de competencia, que las y los trabajadores, cuenten con mejores condiciones de trabajo y que los conflictos que se generen con materia laboral, se concilien con una eficiente prestación de servicios en lo referente al fin del Centro, así como participar en la promoción de la mejora en temas de profesionalización continua de los diversos operadores del nuevo sistema de justicia laboral, así como brindar certeza jurídica a los trabajadores en el Estado mediante la efectiva implementación de la reforma laboral.

En virtud de lo expresado, se crea el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora para atender a los 72 municipios a través de una sede central en Hermosillo, Sonora y seis delegaciones ubicadas en el resto del Estado (San Luis Río Colorado, Puerto Peñasco, Nogales, Ciudad Obregón, Guaymas y Navojoa), los cuales se estima atenderán un promedio de dos mil conflictos laborales mensuales y de los cuales se espera conciliar al menos un 80% de los mismos, turnando el restante al poder judicial.

En el inicio de operaciones del Centro, se consideraron un total de 28 conciliadores, sumándose a ellos, 26 orientadores y 15 notificadores, esperando en el mediano plazo, incrementar la cobertura con al menos dos centros más, situados estratégicamente, con una segunda sede en Hermosillo, esperando cubrir la demanda del sector productivo en temas de conflictos laborales.

LIC. DAVID FERNANDO SOTO ALDAY
Director General
Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES:

- MISIÓN:

Ofrecer un servicio público, gratuito, expedito y de absoluta imparcialidad que, a través del procedimiento de conciliación entre trabajadores y empleadores dentro del ámbito estatal, procure un clima de paz laboral en la Entidad, a través de mecanismos eficientes, que generen las condiciones adecuadas en la solución de controversias.

- VISIÓN:

Ser un modelo de referencia en materia de conciliación laboral y de certeza jurídica para las partes en conflicto, privilegiando, ante todo, la calidad humana, jurídica y social; además de participar activamente en el equilibrio entre los diversos factores que integran el sector laboral del Estado.

- VALORES:

Implementar acciones de conciliación con un ambiente de trato digno para las partes en conflicto, así como en apego a derecho y con la certeza de que se actúa con imparcialidad y honestidad, buscando siempre el equilibrio en las relaciones de trabajo y preservar la paz laboral en la Entidad.

- OBJETIVO:

Lograr mediante la conciliación que, dentro de un conflicto laboral, las partes lleguen a acuerdos que eviten iniciar un proceso judicial, contribuyendo con ello a mantener una estabilidad en el ámbito social – laboral en el sector productivo de nuestro Estado.

INTRODUCCIÓN:

El presente Programa Institucional, se deriva de la publicación en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el que se declararon reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de justicia laboral, el 24 de febrero de 2017 y, de la cual emana la creación de los Centros de Conciliación como instancias prejudiciales especializadas e imparciales con naturaleza de organismos descentralizados con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Dicha instancia prejudicial consistirá en una sola audiencia obligatoria para las partes.

Así mismo, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el día 1 de mayo del 2019 el decreto de reforma en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, mismo que incluye entre otras, la adición de los artículos 590 E y 590 F a la Ley Federal del Trabajo relativos a las atribuciones de los Centros de Conciliación de las entidades Federativas, así como a los lineamientos para la integración y funcionamiento de los mismos, respectivamente.

Para el Estado de Sonora, se toma el fundamento en lo establecido en la Ley 191, publicada en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado, el día 4 de mayo de 2021, en su Tomo CCVII, edición especial, que modifica el artículo 33, apartado A, fracción VIII de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora y, la Ley Número 253, que crea el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.

Derivado de lo anterior se establecen las acciones relativas a atender el Nuevo Sistema de Justicia Laboral en el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 (PED) para el estado de Sonora, las cuales van enfocadas a formular los programas de capacitación transversal para los diversos operadores del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, como brindar certeza jurídica a los trabajadores en el estado mediante la efectiva implementación de la reforma laboral; impulsar una renovación para mejorar los procesos de prestación de servicios en las áreas de gobierno responsables de atender las controversias laborales, a fin de consolidar una cultura del acuerdo y conciliación para la solución de conflictos, así como garantizar condiciones de trabajo digno a las y los trabajadores del estado, que eviten que se cometan actos de corrupción en el servicio público.

Es importante expresar que las condiciones de la impartición de justicia laboral han tenido profundos cambios dejando atrás mecanismos anacrónicos. Estos cambios en los sistemas de procuración de justicia laboral se sustentan fundamentalmente en mecanismos para hacer más eficientes a los procedimientos y reducir los tiempos, lo que permite que la justicia sea más cercana, objetiva, imparcial y eficiente. La reforma laboral ha presentado cambios importantes que evidencian su determinación para actualizar las leyes y las instituciones que actúan dentro del ámbito laboral, de manera que se han adecuado nuevas políticas públicas integrales y condensadas, con base a los principios de legalidad, imparcialidad, equidad, transparencia, eficacia, certeza, independencia, objetividad, profesionalismo, publicidad, confiabilidad y autonomía.

Bajo la coyuntura de la reforma de Justicia Laboral, se replantea la función conciliadora, constituyéndose en una instancia prejudicial, a la cual los trabajadores y los patrones puedan acudir. Con esta medida se privilegia que los nuevos órganos de impartición de

justicia concentren su atención en tareas jurisdiccionales, propias de su responsabilidad. En tanto, la función conciliatoria está a cargo de Centros de Conciliación especializados e imparciales.

La función conciliatoria se desarrolla a través de un procedimiento breve, ágil y de fácil acceso que privilegia el diálogo, la amigable composición y la negociación, teniendo como ejes los principios de imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad y confidencialidad. El propósito de trasladar esta función a los Centros de Conciliación es que los actores del mundo del trabajo lleguen a acuerdos justos y equitativos. Se trata de que durante la audiencia conciliatoria sean atendidos por personal conciliador especializado en técnicas de mediación y conciliación, con experiencia en derecho laboral y con conocimiento sobre los diversos mecanismos alternativos de solución de conflictos, a efecto de que en ejercicio de su función informen a las partes el objeto, alcances y límites de la conciliación y logren modificar su manera inicial de comunicación, que debido al conflicto regularmente es de enfrentamiento, reto o desconocimiento, y la transformen en colaboración, cooperación y entendimiento, para poder finalizar en un convenio que cumpla con los requisitos y prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de los principales objetivos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, se encuentran los siguientes:

- Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar el diálogo entre las y los actores del sector laboral.
- Garantizar la participación efectiva y auténtica de las y los actores del sector laboral, en la negociación colectiva.
- Garantizar el derecho de las y los trabajadores a asociarse y decidir libremente sobre sus organizaciones, mediante procesos democráticos que propicien el voto personal, libre, directo y secreto.
- Difundir, entre las y los actores del sector laboral y las organizaciones, información sobre sus derechos laborales, así como los procedimientos y servicios que el Centro sustancia.
- Hacer efectivo el derecho de acceso a la información, a través de plataformas tecnológicas en las que la ciudadanía pueda acceder sencilla y ágilmente a los registros sindicales, contratos y convenios colectivos, así como los reglamentos de trabajo.

Lo anterior sumado a las acciones que el Gobierno del Estado de Sonora lleva a cabo, dentro de sus estrategias enfocadas a incrementar la inversión en el Estado, con lo que se crean nuevos y mejores empleos, programas destinados a incrementar los niveles educativos, mantener a los jóvenes alejados de conductas antisociales e ingresarlos a la población económicamente activa, lo que contribuye a mejorar las condiciones laborales y a mantener una estabilidad en el sector productivo, proporcionará cada vez más elementos al Centro de Conciliación para que los métodos y mecanismos que permitan a los trabajadores y empleadores, solucionar sus conflictos sin llegar a instancias judiciales.

Asimismo, el presente Programa Institucional, establece objetivos, estrategias, líneas de acción y evaluación de resultados con sus respectivos indicadores que permiten conocer el

grado de estabilidad laboral y participar en el mantenimiento del equilibrio en el sector productivo del estado de Sonora.

El primer apartado de este programa, “Análisis Situacional”, presenta un diagnóstico de los principales problemas y potencialidades del sector laboral en el estado de Sonora, considerando sus actores (entidades y organismos estatales y nacionales).

El segundo apartado, “Alineación de la Estrategia PND-PED-PST-PMP”, se realiza la identificación de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 para alinearlos a los del Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 y finalmente a los objetivos del Programa de Mediano Plazo 2022-2027.

El tercer apartado, “Operación de la Estrategia”, contiene los objetivos, estrategias y líneas de acción que son la base del actuar del sector para la consecución del éxito, tanto de este programa sectorial, como del Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027.

El cuarto apartado, “Indicadores”, presenta las metas a lograr para cumplir con los objetivos establecidos en el programa, lo que, a su vez permita observar el impacto que puedan llegar a tener las acciones definidas en el apartado anterior.

El quinto apartado, “Proyectos Estratégicos”, define los proyectos estratégicos que serán emblema de este sector y sobre todo del curso de este gobierno.

El sexto apartado, “Instrumentos de coordinación y concertación interinstitucional e Intergubernamental”, presenta los convenios con instituciones y entidades, así como los medios de coordinación y participación.

El séptimo apartado “Instrumentación, evaluación y seguimiento de los programas”, establece las herramientas para dar seguimiento a la implementación y resultados del programa, para en su caso, tomar decisiones respecto a la corrección, realineación o ampliación de metas y objetivos.

En resumen, el objetivo general del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, al integrar su Programa Institucional, es el de aportar las herramientas necesarias desde el sector en el que participa para coadyuvar a recuperar la grandeza del estado de Sonora y convertirlo nuevamente en tierra de oportunidades.

MARCO NORMATIVO:

Internacional:

1. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José);
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer;
3. Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.;
4. Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación;
5. Anexo 23 del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, que entró en vigor el 1 de julio del 2020.

Federal:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
2. Ley Federal del Trabajo.;
3. Ley General de Responsabilidades Administrativas;
4. Ley General de Archivos;
5. Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública;
6. Ley General de Contabilidad Gubernamental;
7. Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria;
8. Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;
9. Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

Estatal:

1. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora;
2. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora;
3. Ley de Planeación del Estado de Sonora;
4. Ley de Presupuesto de Egresos, Contabilidad Gubernamental y Gasto Público Estatal;
5. Reglamento de la Ley de Presupuesto de Egresos, Contabilidad Gubernamental y Gasto Público Estatal;

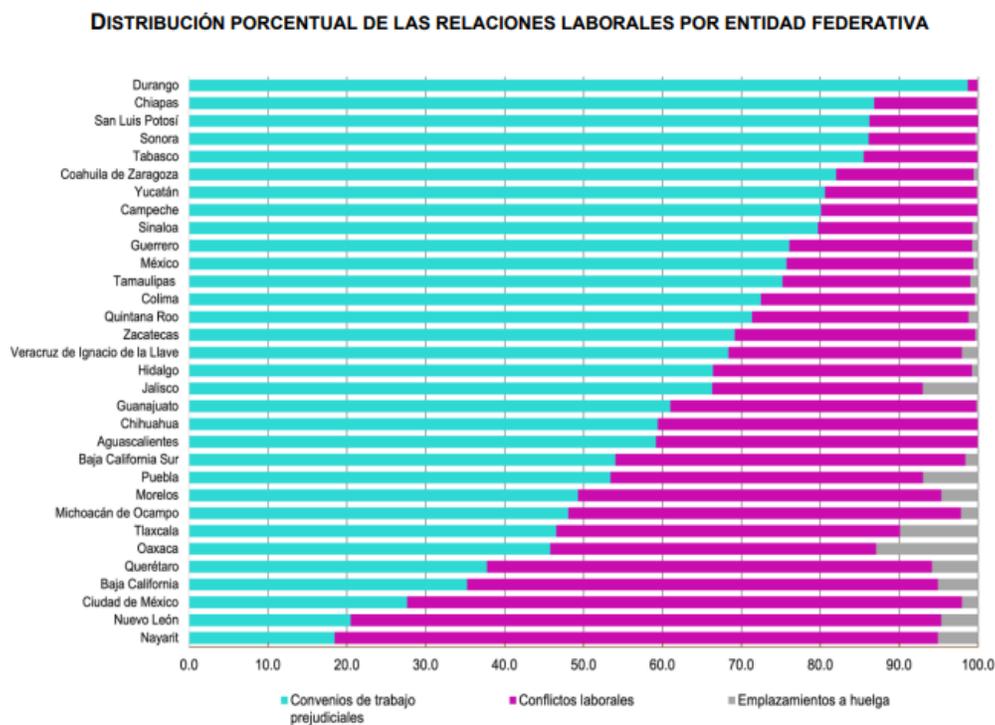
6. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios;
7. Ley de Acceso a la Información Pública y de Protección de Datos Personales del Estado de Sonora;
8. Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios Relacionados con Bienes Muebles de la Administración Pública Estatal;
9. Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios Relacionados con Bienes Muebles de la Administración Pública Estatal;
10. Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones en Materia de Control Interno para la Administración Pública Estatal;
11. Ley de Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora;
12. Guía Técnica para la Elaboración de los Programas de Mediano Plazo, derivados del Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 del Estado de Sonora;
13. Decreto número 191, que reforma el artículo 33, apartado A, fracción VIII de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora;
14. Ley número 253, que crea el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora;
15. Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.

CAPÍTULO I. ANÁLISIS SITUACIONAL:

Problemas y potencialidades del sector laboral:

Ante la puesta en marcha del nuevo sistema de justicia laboral en nuestro país, las Entidades Federativas, enfrentan retos que exigen que todas las partes involucradas, tanto del sector público como privado, se coordinen en un esquema de trabajo muy preciso para que, la llamada reforma laboral, inicie y mantenga la aplicación de las nuevas disposiciones en tiempo y forma, con el fin de que los conflictos entre trabajadores y empleadores, puedan obtener soluciones justas de manera rápida y eficiente antes de acudir a los juzgados o tribunales laborales.

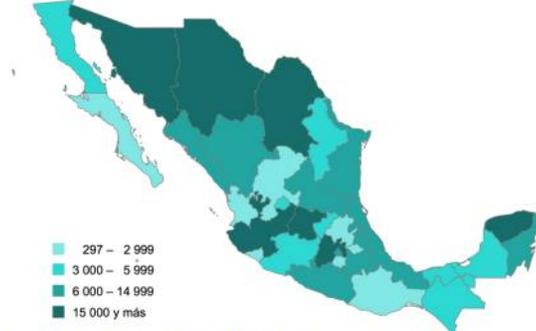
En el ámbito local, ya se realizaron las adecuaciones normativas y del marco general de actuación para que el Centro de Conciliación Laboral opere dentro de los lineamientos legales vigentes, y si bien, el estado de Sonora, se encuentra entre las entidades que mayor porcentaje de solución de conflictos prejudiciales y menores emplazamientos a huelga logran en el país, la intención de aplicar el nuevo sistema de justicia laboral, es el de incrementar los índices de estabilidad laboral.



Fuente: Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 2021.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en el año 2021, Sonora junto con Coahuila, fueron los estados que más convenios prejudiciales firmaron, con 37 por cada 1000 personas ocupadas, siendo la media nacional de 7.

CONVENIOS DE TRABAJO PREJUDICIALES POR ENTIDAD FEDERATIVA



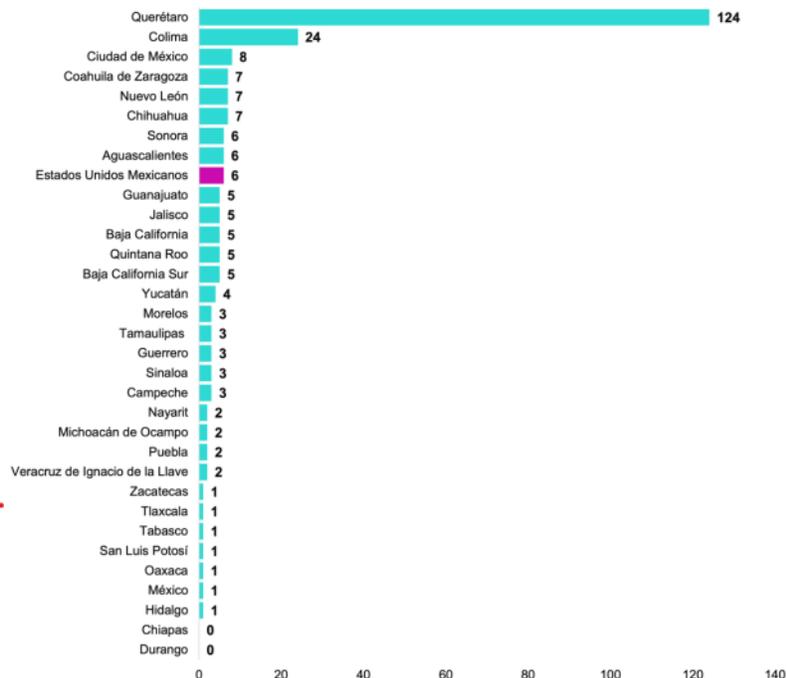
Fuente: Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 2021.

Por entidad federativa, sobresalieron Coahuila de Zaragoza y Sonora con 37 trabajadores cada una, Yucatán con 16, Quintana Roo con 15, Durango, Jalisco y Puebla con 12 trabajadores, respectivamente.

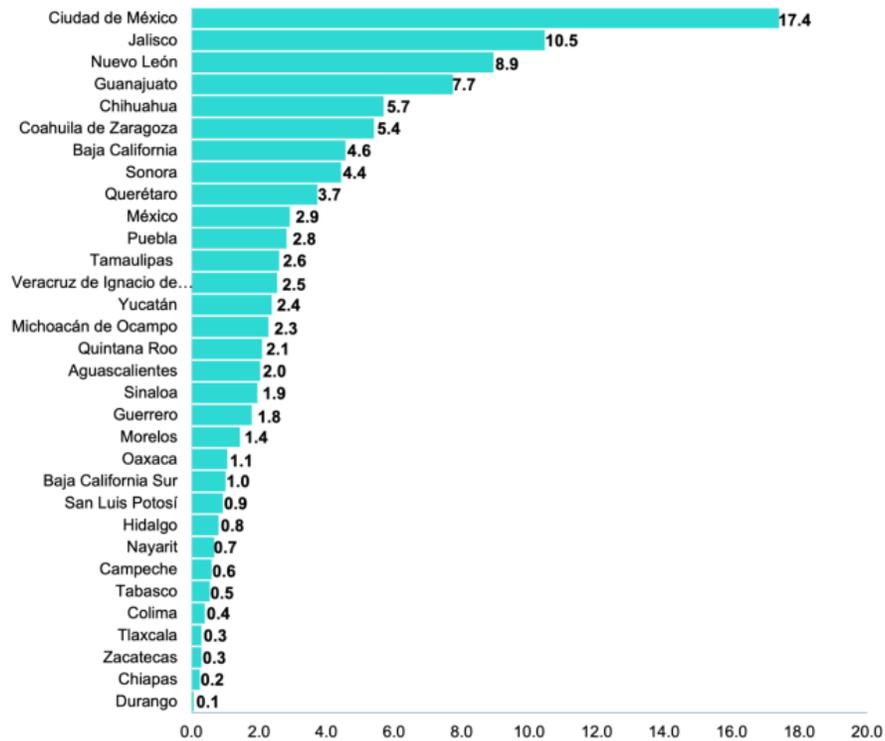
En cuanto a los conflictos de trabajo, estos se dividen en individuales y colectivos. En los primeros se afectan los intereses de los trabajadores individualmente determinados mientras que en los segundos, a los intereses de la totalidad de los trabajadores de una empresa o establecimiento.

Con respecto a la solución de los conflictos de trabajo (individuales o colectivos), el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 604 de la LFT vigente estipula que corresponde a los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

TRABAJADORES QUE DEMANDARON CONFLICTOS DE TRABAJO POR CADA MIL PERSONAS OCUPADAS⁵

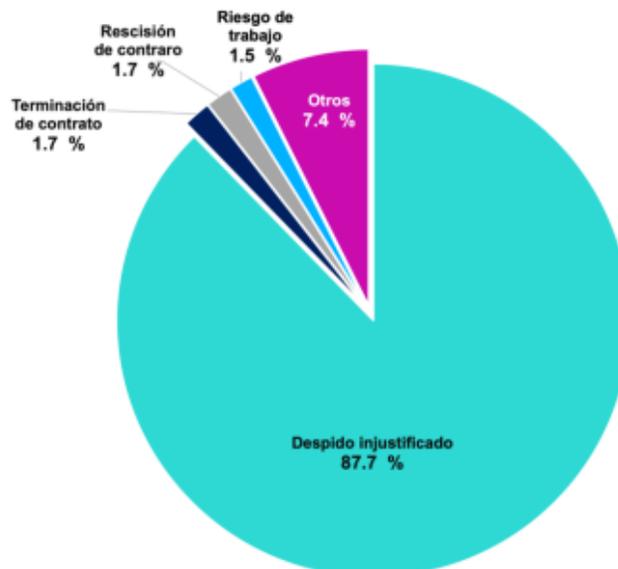


DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO POR ENTIDAD FEDERATIVA



Es importante mencionar que algunos de los principales motivos que originaron los conflictos individuales de trabajo, fueron: en primer lugar, el despido injustificado; seguidos de la terminación o rescisión de contrato; el riesgo de trabajo; además de otros como violación de contrato, firma y revisión de contrato y participación de utilidades.

MOTIVOS QUE ORIGINARON LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO



Nota: Otros motivos: violación de contrato, firma y revisión de contrato, participación de utilidades y no especificado.
Fuente: Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 2021.

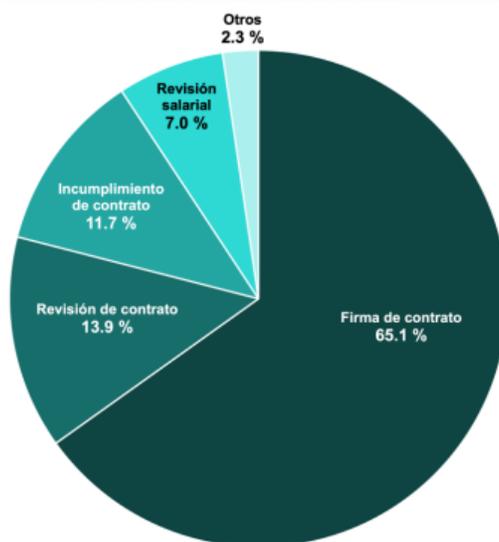
De cada 100 conflictos individuales de trabajo registrados, 39 reclamaron la indemnización conforme a los criterios establecidos en la ley, mientras que 15 lo hicieron por el pago de la prima de antigüedad.

TIPOS DE RECLAMOS EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO



Fuente: Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 2021.

MOTIVOS QUE ORIGINARON LOS EMPLAZAMIENTOS A HUELGA



Fuente: Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 2021.

La reforma al nuevo sistema de justicia laboral sentó las bases de una verdadera transformación de las viejas prácticas de control y simulación en el mundo sindical y la negociación colectiva, al recuperar y garantizar el cumplimiento de los principios de representatividad, transparencia y democracia en la vida de las organizaciones sindicales. La implementación de estos principios ha llevado a la instauración de un nuevo modelo laboral, en el que se limita el control y la discrecionalidad, se fortalece el Estado de derecho y se garantizan los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras. Para hacer efectivos estos derechos, se estableció la independencia de la impartición de la justicia laboral respecto del Poder Ejecutivo, la que ahora estará a cargo del Poder Judicial.

Con la ratificación por parte del Senado de la República del convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, se sentaron las bases para lograr la plena libertad de negociación colectiva y la eliminación de cualquier sanción a los trabajadores por el hecho de pertenecer, no pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato, y obliga al estado mexicano a garantizar la independencia de las asociaciones sindicales y que estén libres de injerencias en su vida interna, principalmente de los empleadores.

De la misma manera, con la aprobación del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC), cuyo decreto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 2020, se incluyó el Capítulo 23 que establece los acuerdos en materia laboral, así como el Anexo 23-A.

En dicho Capítulo y Anexo se plasmaron de manera muy precisa los lineamientos a los que deben ajustarse los nuevos principios constitucionales para garantizar la libertad y la democracia sindical, y la negociación colectiva auténtica, lo cual concluyó con décadas del tripartismo, basado en la falta de representatividad de las organizaciones sindicales y liderazgos ahí presentes, así como la ausencia de democracia y transparencia en el ejercicio de los derechos colectivos, lo cual generó la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, gracias a la complicidad de la mayoría de sus líderes, aunado a las restrictivas políticas de contención salarial de las últimas décadas, que contribuyó a la creciente expansión de la informalidad en nuestro país.

Lo anterior, contribuye directamente a Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral, del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.

1. Democracia sindical y libertad de negociación colectiva: Con la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como organismo descentralizado autónomo con motivo de la reforma constitucional en materia de justicia laboral del 24 de febrero de 2017, se nacionaliza el registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo a nivel federal y local, el cual debe llevarse ahora bajo los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Se inició su función registral y conciliatoria en ocho entidades federativas, con lo cual se puso en marcha la materialización de los nuevos principios constitucionales y los compromisos contraídos con la comunidad internacional en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, estableciendo en forma ágil y transparente el acceso y trámite de dichos los procedimientos. Vigila que en los procesos para la elección

de las directivas sindicales se garantice la libertad y eficacia del voto, a través de la integración de padrones confiables de los miembros de los sindicatos y la verificación del voto libre, personal, directo y secreto para la elección de sus dirigentes, privilegiando la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo sobre aspectos de orden formal, y vigilando que se cumpla con el nuevo principio de representación proporcional en las directivas sindicales en razón de género.

En cuanto al registro de los sindicatos, una de las misiones institucionales más importantes hacer efectivo el derecho de las y los trabajadores a organizarse libremente, así como a participar en la negociación colectiva para acordar sus salarios y condiciones laborales, garantizando que, desde la celebración de un contrato colectivo inicial, éste sea producto de un ejercicio democrático y por ende del respaldo de la mayoría. Esto se materializa mediante la obtención de la Constancia de Representatividad por consulta previa a través del voto personal, libre, secreto y directo de las y los trabajadores, como condición para acceder a la firma del contrato colectivo, conforme se estableció en la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 2019, para desterrar los vicios y simulación en la negociación colectiva.

No debe pasar desapercibido, que la reforma del Nuevo Sistema de Justicia Laboral posibilita que la legitimación y certeza en la contratación colectiva fuera exigible no solamente para los nuevos contratos colectivos, sino también para todos aquellos en el país, depositados ante las juntas de conciliación y arbitraje, tanto locales como federal, y que en su gran mayoría no reportan modificaciones.

2. La función conciliatoria prejudicial, parte de la nueva justicia laboral: La Reforma al Sistema de Justicia Laboral establece que antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente, siendo el CFCRL el organismo encargado de atender los conflictos laborales de competencia federal, el cual inició operaciones desde el 18 de noviembre de 2020 en las entidades federativas de Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas.

La función conciliatoria se desarrolla a través de un procedimiento breve, ágil y de fácil acceso que privilegia el diálogo, la amigable composición y la negociación, teniendo como ejes los principios de imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad y confidencialidad.

El propósito de trasladar esta función a los Centros de Conciliación es que los actores del mundo del trabajo lleguen a acuerdos justos y equitativos. Se trata de que durante la audiencia conciliatoria sean atendidos por personal conciliador especializado en técnicas de mediación y conciliación, con experiencia en derecho laboral y con conocimiento sobre los diversos mecanismos alternativos de solución de conflictos, a efecto de que en ejercicio de su función informen a las partes el objeto, alcances y límites de la conciliación y logren modificar su manera inicial de comunicación, que debido al conflicto regularmente es de enfrentamiento, reto o desconocimiento, y la transformen en colaboración, cooperación y entendimiento, para poder finalizar en un convenio que cumpla con los requisitos y prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

En materia de negociación colectiva, se coadyuva activamente con los tribunales laborales en la solución de los procedimientos de revisión salarial y contractual con emplazamiento a

huelga, al igual que se interviene con toda diligencia y agilidad en los casos en los que se solicita la intervención para llevar a cabo la negociación directamente ante el centro federal, mismos que hasta la fecha han concluido en convenios, evitando que las partes hayan tenido que acudir a un tribunal laboral.

Respecto a la situación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en la implementación de la Reforma Laboral se establecieron tres etapas, a partir de las cuales se dispuso la instrumentación de ésta en forma escalonada en tres bloques de entidades federativas del país, con el fin de llevar a cabo eficientemente las adecuaciones legislativas y en materia de infraestructura, así como capacitar al personal **sustantivo y adjetivo** que estará a cargo de las instancias conciliatorias y jurisdiccionales -federales y locales- que deben operar este Nuevo Sistema de Justicia Laboral:

- Primera etapa: inició el 18 de noviembre del 2020. Contempló ocho entidades: Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas.
- Segunda etapa: se realizó el 1 de octubre de 2021, incluye a Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz.
- Tercera etapa: inició el 1 de mayo de 2022, están considerados: Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán.

Agenda 2030

El Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 del Estado de Sonora, considera la alineación a la Agenda 2030 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo “PNUD”. En este sentido, los programas de mediano plazo que emanan del Plan Estatal de Desarrollo, tienen la misma articulación y enfoque de apoyar en la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible que tiene la Organización de las Naciones Unidas. En el caso del Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, se atiende el Eje de Trabajo 1 “Un Gobierno para Todas y Todos” en su Objetivo 3 “Buen Gobierno para la Regeneración Democrática” y su Estrategia “Fortalecer los derechos de las y los trabajadores mediante la implementación de la Reforma Laboral con enfoque de conciliación de conflictos y erradicación de la corrupción”, misma que se alinea con el Objetivo 16 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 “Paz, Justicia e Instituciones Sólidas”.

Mejora Regulatoria

En el estado de Sonora, la política de mejora regulatoria, se enfoca en transformar las regulaciones y marcos normativos con triple impacto: social, económico y ambiental; en actividades comerciales, industriales, productivas, de servicios y para el desarrollo humano. Esto lo posiciona con un potencial de ser una entidad ideal por su equilibrio en el sector productivo que mantiene un grado aceptable de estabilidad laboral.

En la actualidad hay una mala percepción sobre las barreras al realizar un trámite, ya que, los contribuyentes se veían en la necesidad de contratar a personas externas y pudieran ser víctimas de algún tipo de estafa, por lo que la creación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora en el aspecto de atender conflictos en la materia del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, ayudará a agilizar la resolución de las situaciones que se den entre patrones y trabajadores.

Tomando en cuenta lo anterior se pretende lograr en el mediano plazo atender con oportunidad y calidad en su totalidad los procedimientos jurídicos laborales, con apego al marco legal existente de manera pronta y expedita, sin lesionar los intereses de los factores de la producción a fin de evitar en su caso un posible estallamiento de huelga con ello mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las actividades productivas.



CAPÍTULO II. ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA PND-PED-PST-PMP:

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024	PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2021-2027	PROGRAMA SECTORIAL DE TRABAJO 2022-2027	PROGRAMA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2022-2027
<p>I. Política y Gobierno Tema Cambio de paradigma en seguridad Numeral 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar</p> <p>II. Política Social. Tema Construir un país con bienestar.</p>	<p>Eje Estratégico 1: Un Gobierno para Todas y todos.</p> <p>Objetivo 3: buen gobierno para la regeneración democrática.</p> <p>Estrategia: Institucionalizar la gobernabilidad con un enfoque democrático a través del fortalecimiento presupuestal, la coordinación interinstitucional y la operación de mecanismos de participación social. Fortalecer los derechos de las y los trabajadores mediante la implementación de la Reforma Laboral con enfoque de conciliación de conflictos y erradicación de la corrupción.</p>	<p>Objetivo institucional 1: Garantizar un clima de estabilidad y paz laboral en la entidad</p> <p>Estrategia 1.1: Garantizar un clima de paz y justicia laboral en Sonora.</p>	<p>Objetivo1: Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.</p> <p>Objetivo 2: Fomentar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral a fin de prevenir conflictos, con prioridad de la conciliación.</p>

CAPITULO III. OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA (OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN)

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, inició el procedimiento de instrumentación de su Planeación Estratégica Institucional, que se realizó a partir de la participación de todas las áreas internas involucradas, derivado de lo anterior, surgieron los siguientes objetivos estratégicos:

1. Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.
2. Fomentar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral a fin de prevenir conflictos, con prioridad de la conciliación y atención a los conflictos colectivos e individuales a fin de mantener la paz laboral.

Objetivo 1:

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

Estrategia 1.1:

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

Línea de Acción

- 1.1.1 Implementar procesos que permitan que la conciliación colectiva pueda instrumentarse de manera presencial o vía remota y de fácil acceso, a elección de los diversos actores del entorno laboral.
- 1.1.2 Incorporar los procedimientos de conciliación y de negociación colectiva, como medidas tendientes a salvaguardar los derechos humanos, protegiendo en forma particular aquéllos que involucren a las personas en situación de vulnerabilidad.
- 1.1.3 Fomentar, entre las y los actores del mundo del trabajo, la conciliación colectiva como el medio ágil, eficaz y transparente, para resolver conflictos de índole colectiva, antes de llegar a una instancia jurisdiccional.
- 1.1.4 Fortalecer los procedimientos e instrumentos de conciliación colectiva, para privilegiar el diálogo y resolver los conflictos laborales, ya sea que se trate de conciliación colectiva voluntaria o con emplazamiento a huelga.
- 1.1.5 Realizar ágil y oportunamente las notificaciones vinculadas a los distintos trámites, en materia de conciliación colectiva, a cargo del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.

Estrategia 1.2:

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

Línea de Acción

1.2.1 Capacitar y certificar a las y los servidores públicos en el procedimiento de conciliación.

1.2.2 Sustanciar dentro del periodo de 45 días naturales los procedimientos de conciliación que deberán agotar las personas trabajadoras y empleadoras, en asuntos individuales de competencia local.

1.2.3 Verificar que los convenios cumplan con las prestaciones legales y no contengan renuncia de derechos.

Estrategia 1.3:

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

1.3.1 Brindar asesoría y orientación de los servicios que ofrece el Centro, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género en todas las entidades federativas, en materia de conciliación.

1.3.2 Difundir información sobre la normatividad, políticas y programas de conciliación individual y colectiva del Centro, a través de todos los medios a su alcance.

Objetivo 2:

Fomentar y vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral para prevenir conflictos, con prioridad de la conciliación, mejorando procesos y haciendo un uso eficiente de los recursos del Centro.

Estrategia 2.1:

Prevenir y conciliar conflictos laborales en el sector productivo del estado de Sonora.

Línea de Acción

2.1.1 Fomentar la reflexión y el diálogo entre los factores de la producción como medio de solución de conflictos.

2.1.2 Brindar capacitación continua al personal dentro del marco de la función sustantiva del Centro.

2.1.3 Fortalecer las habilidades de atención a las partes en conflicto y fomentar los valores del personal.

Estrategia 2.2:

Implementar una reingeniería de procesos, optimización de recursos, capacitación jurídica y desarrollo humano dirigido al personal, además de la mejora continua en los instrumentos de desarrollo administrativo, control interno y transparencia.

Línea de Acción

2.2.1 Realizar diagnóstico de las necesidades de infraestructura, recursos humanos, mobiliario, equipo, sistema de información y materiales de trabajo.

2.2.2 Brindar las condiciones físicas, materiales y de recursos humanos adecuadas para la realización de las funciones que les competen.

2.2.3 Implementar mecanismos de control interno y fomentar los 5 principios los cuales son, eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.



CAPITULO IV. INDICADORES

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora	Unidad Ejecutora:	Dirección General Administrativa
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales, manteniendo la inexistencia de emplazamientos a huelga.		
Características			
Indicador:	Índice de Estabilidad Laboral		
Objetivo del indicador:	Conocer el porcentaje de huelgas, así como las causas que las generan.		
Descripción general:	A través de las solicitudes de atención de conflictos laborales derivados de un posible estallamiento de huelga, el Centro de Conciliación Laboral, generará estadísticas que permitan establecer medidas de prevención de conflictos relacionados.		
Método de cálculo:	$(\text{Número de huelgas estalladas} / \text{Numero de emplazamientos a Huelga Atendidos}) \times 100$		
Sentido del indicador:	Descendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Estadísticas y Sistema de Información del Centro de Conciliación Laboral del Estado y Dirección General Administrativa	Unidad de medida:	Porcentaje de huelgas estalladas
Referencia adicional	Centro Federal de Conciliación Laboral.		
Línea Base 2021		Meta 2027	
0%		0%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora	Unidad Ejecutora:	Dirección de Conciliación
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.		
Características			
Indicador:	Porcentaje de atención de conflictos laborales		
Objetivo del indicador:	Medir la capacidad de atención de solicitudes de atención de conflictos en materia laboral.		
Descripción general:	Mediante la atención en la Sede Hermosillo y las seis delegaciones en el Estado, se pretende atender todos los asuntos solicitados, para establecer un mapa de concentración de solicitudes y de ser posible abrir delegaciones adicionales.		
Método de cálculo:	$(\text{Número de audiencias de conflictos laborales atendidas} / \text{Número de audiencias de conflictos laborales solicitadas}) \times 100$		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora	Unidad de medida:	Porcentaje de conflictos atendidos
Referencia adicional:	Centro Federal de Conciliación Laboral.		
Línea Base 2021		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral Dirección de Conciliación	Unidad Ejecutora:	Dirección de Conciliación
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.		
Características			
Indicador:	Profesionalizar Conciliadores para el mejor ejercicio de sus funciones		
Objetivo del indicador:	Ampliar el nivel de conocimiento y habilidades del personal de conciliación para que, mediante la mejora continua, se realice		
Descripción general:	Determinar las necesidades de temas que el personal de conciliación requiere incrementar el conocimiento o precisar algunos puntos específicos de capacitación para que estén siempre preparados en cuanto a la normativa y alcance en el desempeño de sus funciones.		
Método de cálculo:	$(\text{Curso de capacitación realizado} / \text{curso de capacitación programados}) \times 100$		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral Dirección de Conciliación	Unidad de medida:	Porcentaje
Referencia adicional:	Centro Federal de Conciliación Laboral.		
Línea Base 2021		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral Dirección de Conciliación	Unidad Ejecutora:	Dirección de Conciliación
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.		
Características			
Indicador:	Porcentaje de atención de asesorías solicitadas por mujeres.		
Objetivo del indicador:	Medir la incidencia de la mujer en la necesidad de atención de conflictos laborales en el Estado de Sonora.		
Descripción general:	Conocer y atender las causas que provocan que las mujeres soliciten atención en el Centro de Conciliación Laboral para que, en conjunto con la Secretaría del Trabajo, establecer mecanismos que fortalezcan las condiciones laborales del género femenino.		
Método de cálculo:	$(\text{Número de asesorías proporcionadas a mujeres} / \text{número de asesorías solicitadas por mujeres}) * 100$		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral Dirección de Conciliación	Unidad de medida:	Proporción
Referencia adicional:	Centro Federal de Conciliación Laboral.		
Línea Base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CÉDULA DE INDICADORES			
Unidad responsable:	Centro de Conciliación Laboral Dirección de Conciliación	Unidad Ejecutora:	Dirección de Conciliación
Objetivo sectorial, institucional o transversal:	Establecer la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales y propiciar acuerdos justos entre los actores laborales.		
Características			
Indicador:	Porcentaje de asesorías otorgadas		
Objetivo del indicador:	Medir la cantidad de asesorías y orientaciones a las personas que se acercan al Centro de Conciliación, sin que estas lleguen a resultar en una atención de conflicto mediante la conciliación.		
Descripción general:	Tener conocimiento del número de asesorías solicitadas y otorgadas, cuya situación no requiera llegar al procedimiento de conciliación, pero que suma a las inquietudes de los trabajadores en cuanto a su situación laboral.		
Método de cálculo:	$(\text{Número de asesorías laborales otorgadas} / \text{Número de asesorías laborales programadas}) \times 100$		
Sentido del indicador:	Ascendente		
Frecuencia de medición:	Trimestral		
Fuente:	Centro de Conciliación Laboral Dirección de Conciliación	Unidad de medida:	Porcentaje de asesorías
Referencia adicional:	Centro Federal de Conciliación Laboral.		
Línea Base 2022		Meta 2027	
0%		100%	

CAPITULO V. PROYECTOS ESTRATÉGICOS

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, tiene el reto de ofrecer trámites y servicios con eficiencia y productividad, es decir, alcanzar los objetivos de que al menos ochenta de cada cien de los asuntos se logren terminar en la instancia prejudicial con el uso adecuado y eficiente de los recursos humanos y materiales con los que se cuentan, sobre todo al contar con la sede central en la ciudad de Hermosillo y solamente seis delegaciones que atienden a los 72 municipios y sus localidades.

Lo anterior, sumado a que el número de servidores públicos y el equipamiento con el que se cuenta al menos en el arranque de operaciones, limita de manera importante el alcance de la meta establecida y que se pueda atender la cantidad suficiente de solicitudes sin dilaciones ni retrasos, evitando cuellos de botella en donde al no haberse agotado la conciliación, tampoco se pueda acceder a la instancia judicial. Esto representaría una implementación de la reforma, verdaderamente pensada en los trabajadores, ya que la realidad es que un gran número de ellos al ser despedidos, tienen la necesidad de encontrar trabajo y seguir percibiendo un ingreso, lo que significa menos tiempo y recursos para enfrentarse a un proceso prejudicial.

Otro de los retos que enfrenta el Centro es el de que las partes en conflicto, se concienticen de que el nuevo modelo de justicia laboral, está pensado en las pláticas conciliatorias, cuya asistencia de las partes, será obligatoria y, en caso de que alguna de ellas no se presente, podrán hacerse acreedoras a una multa o medidas de apremio, es decir, ahora la conciliación no es solamente una parte de proceso, sino que lo que se busca es que las partes lleguen a acuerdos que minimice la carga en el tribunal de justicia, además de que esto contribuye a mantener la estabilidad laboral en el estado.

Los proyectos estratégicos del Centro de Conciliación Laboral, son los siguientes:

1. Reducir la carga de trabajo en los tribunales laborales locales:

A través de la asesoría, orientación y conciliación de los asuntos derivados de conflictos laborales, el Centro procurará cerrar los expedientes de cada uno de ellos antes de que lleguen a instancias judiciales, teniendo como meta que al menos el 80% de los casos atendidos, se resuelven en esta instancia.

2. Agilizar la resolución de conflictos mediante el procedimiento de conciliación:

Con la puesta en marcha del nuevo sistema de justicia laboral, El Centro de Conciliación del Estado de Sonora, en los temas de conciliación prejudicial, estos serán resueltos con un modelo que apuesta por la conciliación y una solución pronta y expedita en un plazo máximo de 45 días; erradicando la impartición de la justicia laboral en aspectos como diferimiento, estancamiento procesal, audiencias, rezago, corrupción, sobrecarga, limitada gestión y acumulación de juicios

3. Mejorar la percepción de la ciudadanía en cuanto a la atención y servicios otorgados:

Mediante esquemas como encuestas, sugerencias y tiempos de atención a cada uno de los usuarios, el Centro tendrá información suficiente para la mejora continua en cuanto a la atención y a la prestación de sus servicios.

Asimismo, la transparencia con la que se llevan a cabo los procesos de conciliación, el mismo ciudadano contribuye a evaluar los servicios del Centro en lo referente a la calidad, satisfacción y trato digno a los usuarios, así como la información que se les brinda con los componentes de “completa, veraz, oportuna y entendida.

4. Mantener un clima laboral de armonía entre patrones y trabajadores:

Mediante la información difundida, tanto a los patrones como a los trabajadores en cuanto a sus obligaciones normativas y beneficios a los cuales tienen derecho, el Centro contribuye a que el sector laboral, mantenga una paz laboral aceptable en el Estado de Sonora.



CAPITULO VI. INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN Y CONCERTACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERGUBERNAMENTAL

ORGANISMO	TIPO DE CONVENIO	OBJETIVO	VIGENCIA
Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora	Colaboración	Mantenimiento de la estabilidad laboral y coordinación con el servicio estatal del empleo	2022 – 2028
Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo	Colaboración	Desarrollos de competencias más equitativas entre las partes empleadoras para las contrataciones y sus condicionantes	2022 – 2028
Cámara Nacional de la Industria de la Transformación	Colaboración	Desarrollos de competencias más equitativas entre las partes empleadoras para las contrataciones y sus condicionantes	2022 – 2028
Confederación Patronal de la República Mexicana	Colaboración	Desarrollos de competencias más equitativas entre las partes empleadoras para las contrataciones y sus condicionantes	2022 – 2028
Consejo Coordinador Empresarial	Colaboración	Desarrollos de competencias más equitativas entre las partes empleadoras para las contrataciones y sus condicionantes	2022 – 2028
Secretaría de Educación Pública	Colaboración	Detectar las necesidades y áreas de oportunidad que existen en los perfiles de las personas que egresan de las instituciones educativas y lo que el mercado les demanda	2022 – 2028
Instituto Nacional de Migración	Colaboración	impulsar mejores condiciones en el empleo formal para las personas migrantes que atraviesen el estado, buscando siempre priorizar la protección de sus derechos y el acceso a oportunidades de empleo que aseguren su bienestar	2022 – 2028
Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia	Colaboración	facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad, buscando primero atender de forma integral a esta población y, posteriormente, capacitar y preparar para el trabajo a las personas que se encuentren en condiciones físicas y psicológicas para ello	2022 – 2028
Secretaría de Hacienda	Colaboración	Mecanismos y registros de cobros de medidas de apremio por no comparecencias de los patrones en conflicto laboral	2022 – 2028

CAPITULO VII. INSTRUMENTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS.

1. Para su seguimiento y evaluación, se publicará un Informe Anual de Actividades durante el primer bimestre de cada año, en el mismo medio electrónico, en conformidad con los objetivos, indicadores y metas definidos en los programas.
2. En este Informe se van a relacionar las acciones realizadas tanto con los objetivos del programa de mediano plazo como con las estrategias y objetivos del PED 2021-2027, al igual que con los indicadores en los que inciden, mostrando los avances respecto a la Línea base.
3. Asimismo, se van a identificar las acciones realizadas para atender los Objetivos del Desarrollo Sostenible, así como el avance de los proyectos estratégicos.
4. El Informe Anual de Actividades se enviará en versión digital a la Jefatura de la Oficina del Ejecutivo Estatal para su publicación en Plataforma para el Seguimiento y Evaluación de la Estrategia del Gobierno del Estado de Sonora (PIEEG).
5. Se dará seguimiento a través de la Cédula de Seguimiento y Evaluación.
6. El Programa presupuestario cuenta con registro de todos los gastos en los que incurre; cada egreso cuenta con una clave presupuestaria, a partir de la cual es posible identificar los conceptos establecidos de acuerdo con el Clasificador por Objeto de Gasto emitido por el CONAC.
7. Como parte de las actividades de transparencia de la operación del programa presupuestario se identifican los documentos del gasto en las plataformas de la Entidad, así como en las de Gobierno del Estado de Sonora y en la Plataforma Nacional de Transparencia.

Principios Rectores de la Conciliación

1.- Principio de Veracidad.

La persona tercera facilitadora exhortará a las partes para que se dirijan con la verdad; es decir, sobre la veracidad del origen, causas y consecuencias del conflicto. Ésta debe explicar a las partes el procedimiento de conciliación.

2.- Principio de Buena fe.

La autoridad conciliadora deberá cerciorarse que las partes se conduzcan con la verdad durante el procedimiento, así como para que éstas se abstengan de retrasar el procedimiento de conciliación o aplazar indebidamente o de mala fe la terminación de las sesiones de conciliación.

3.- Principio de Confidencialidad.

La autoridad conciliadora, las partes y todos los involucrados a participar en el procedimiento de conciliación, deben guardar reserva de la información derivada del proceso en cuestión, en el entendido que no podrá ser revelado este tipo de secreto profesional que, constituye un deber para la persona conciliadora y un derecho para las partes. Máxime que los Tribunales Laborales especializados, no podrán solicitar este tipo de información como prueba en algún tipo de controversia de su competencia, toda vez que se busca generar un espacio de confianza entre las partes para que así puedan exponer sus necesidades, sin represalia alguna.

4.- Principio de Imparcialidad.

La autoridad conciliadora, debe abstenerse de realizar valoraciones o críticas de las posiciones de las partes, puede identificarse con los intereses de éstos, pero no debe externarlo, ya que en todo momento debe mantenerse en una posición de imparcialidad con el objetivo de lograr la conciliación.

5.- Principio de Neutralidad.

La autoridad conciliadora, no puede estar de un lado o del otro, siendo una de estas su obligación primordial. Debe en todo momento equilibrar el poder de las partes.

6.- Principio de Legalidad.

La autoridad conciliadora debe estar enmarcada en los fines que establece la ley; es decir, el actuar debe estar sustentado en la norma jurídica bajo su más estricta responsabilidad.

7.- Principio de Flexibilidad.

La autoridad conciliadora debe adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la posibilidad de adaptar el procedimiento a las distintas circunstancias que cada caso exija, así como atendiendo a las inquietudes de las partes, sin transgredir el ordenamiento jurídico.

8.- Principio de Honestidad.

Este principio consiste en que, la autoridad conciliadora, a su juicio, puede dar por concluida la audiencia de conciliación o excusarse de participar en ella, siempre y cuando su participación vaya en contra de los intereses de las partes.

La terminación anticipada de la audiencia de igual forma no debe de ir en contra de los intereses de las partes y debe ser considerada como la última opción, ya que en todo momento se deben de utilizar las técnicas necesarias para que puedan recobrar la comunicación perdida y llegar a un acuerdo.

9.- Principio de Equidad.

La autoridad conciliadora procurará que durante el desarrollo del procedimiento se proporcionen condiciones de equilibrio para las partes. Por lo que debe considerar las condiciones y características del caso particular, de tal forma que la solución propuesta sea mutuamente beneficiosa.

10.- Principio de Información.

Al momento de llevar a cabo la audiencia de conciliación, la autoridad conciliadora tiene la obligación de realizar la protección de los datos vertidos por las partes, de igual forma, tiene la obligación de realizar las acciones pertinentes para corroborar la personalidad con la que se ostentan y la veracidad de la información vertida, exhortándolos a conducirse con la verdad en todo momento del proceso. Siempre debe ser establecido en un lenguaje sencillo, para evitar alguna confusión de las partes.

11.- Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

Se basa en que las partes de la relación laboral son desiguales, por tanto, el trabajador se encuentra en desventaja ante el empleador, en tal circunstancia la ley planea un conglomerado de derechos mínimos al que el trabajador ni a través de su manifestación expresa puede declinar.

12.- Principio Tutelar del Trabajo.

La autoridad conciliadora interviene en una relación asimétrica, esta situación plantea mayor protagonismo en su participación, teniendo un grado mayor de intervención en el conflicto, a efecto de vigilar que no se conculquen los derechos del trabajador y ser garante de los mismos, ya que una de las partes se encuentra en condición de debilidad y vulnerabilidad, sin que esto implique perder la imparcialidad.

Asimismo, identificar los distintos factores de poder en una conciliación para que el convenio sea lo más proporcionado, equitativo y no desfavorable para el que se encuentra en desventaja.

Este principio, guarda sustento con las obligaciones especiales que contempla el artículo 684-H, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone “Procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como el trabajo digno y decente”.

13.- Principio de Voluntariedad.

Es la manifestación libre y espontánea de los interesados para llegar a un convenio con su plena satisfacción y sin ningún tipo de coerción, engaño o mala fe, aceptando los términos y las condiciones del mismo.

Este principio no se viola al establecer la conciliación como una instancia prejudicial, ya que, si bien es cierto, las partes tienen que acudir a una audiencia conciliadora como requisito previo a demandar, lo cierto es, que bajo ninguna circunstancia se le compele a llegar a un convenio.



GLOSARIO:

Acuerdo laboral: Sobre el particular, es preciso mencionar que la relación laboral, empleador-trabajador, es aquel vínculo contractual producto de un acuerdo de voluntades por la cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada; y, la otra se obliga al pago de la remuneración, creándose en virtud.

CONAC: Consejo Nacional de Armonización Contable.

Conciliación colectiva: Mecanismo alternativo de solución de controversias laborales, que comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un patrón, un grupo de patrones o una organización o varias organizaciones de patrones, por una parte; y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre patrones y trabajadores, o regular las relaciones entre patrones o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Conciliación: Es un método de negociación asistida donde un tercero imparcial y neutral asiste a las partes para que encuentren, a través del diálogo, propuestas inteligentes que construyan un acuerdo que satisfaga sus intereses. La conciliación se orienta hacia la solución justa del conflicto de intereses. El personal conciliador tiene un rol activo, proponiendo soluciones no vinculantes.

Conflicto laboral: Representa un choque de intereses entre las distintas partes que conforman una empresa (trabajadores, sindicato y dirección) generado en la mayoría de los casos por la brecha entre las expectativas y lo recibido por alguna de las partes (salario, condiciones laborales, prestaciones, jornada laboral). La conciliación laboral, establece un equilibrio que norma el ambiente o clima laboral.

Demanda laboral: Es una petición o solicitud que interpone un colaborador que considera que sus derechos han sido vulnerados por la empresa.

Estabilidad laboral: Principio que entraña el derecho del trabajador a continuar en la fuente laboral, siempre que no dé motivo suficiente para ser despedido.

Mediación: Es un método de negociación asistida donde un tercero imparcial y neutral asiste a las partes para que encuentren puntos de coincidencia y construyan por sí mismos un acuerdo que satisfaga sus intereses. Consiste en un proceso voluntario, flexible y participativo de resolución pacífica de conflictos, en el que dos partes enfrentadas recurren voluntariamente a una tercera persona imparcial, el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio.

Notificador: Los notificadores son abogados de profesión lo que permite orientar a las personas que reciben la citación en caso de existir alguna duda. Su función es notificar a las partes en el tiempo y la forma prescritos por la ley, los acuerdos y resoluciones recaídas en los expedientes que para tal efecto le sean turnados. Practicar las diligencias que le encomiende el C. ... Llevar el control y registro de las notificaciones que se realizan.