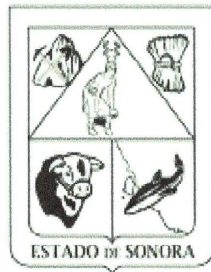


GOBIERNO
DE **SONORA**

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

INFORME ANUAL DE RESULTADOS

2025



GOBIERNO
DE **SONORA**

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

Mtro. Omar Arturo Murrieta Gines

**Director General del Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Sonora.**

Ing. María Yosmara Jiménez Romo

**Directora de administración del Centro de
Conciliación Laboral del Estado de Sonora.**

Mtra. Manuela Haydee Martínez León

**Directora de Recursos Financieros y
Contabilidad del Centro de Conciliación Laboral
del Estado de Sonora.**

Lic. María Gabriela Higuera Morales
**Subdirectora de Planeación, Evaluación y
Finanzas del Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Sonora.**

Ing. Verónica Alejandra Haro Nora
**Asistente de Evaluación del Centro de
Conciliación Laboral del Estado de Sonora.**

Lic. Luis Carlos Arredondo Zazueta
**Director de Evaluación y Estadística de la Oficina
del Ejecutivo del Estado**

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	5
II.	MARCO NORMATIVO	7
III.	MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL	12
IV.	ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA PMP-PED-PND-ODS	13
V.	RESUMEN EJECUTIVO	14
VI.	RESULTADOS DE LA OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA	17
VII.	SEGUIMIENTO A INDICADORES	21
VIII.	PROGRAMAS ESPECIALES DE MEDIANO PLAZO	23
IX.	PROYECTOS ESTRATÉGICOS	29
X.	GLOSARIO	31

I. INTRODUCCIÓN

El presente Informe Anual de Resultados se apega a las disposiciones de la Ley de Planeación del Estado de Sonora, la cual establece el marco normativo para la planeación estatal. Asimismo, da cumplimiento al Decreto de reforma constitucional en materia de justicia laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017, mediante el cual se reformaron y adicionaron los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Dicha reforma federal mandata la creación de los Centros de Conciliación, concebidos como organismos públicos descentralizados con autonomía técnica, operativa y de gestión, cuyo propósito es fungir como una instancia prejudicial obligatoria, única e imparcial. Esta instancia esencial se desarrolla en una sola audiencia entre las partes, con el objetivo de solucionar los conflictos laborales antes de pasar a la fase jurisdiccional.

El enfoque principal parte de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, orientada a impulsar la agilización de las controversias laborales en dos instancias fundamentales:

1. Garantizar el derecho fundamental de acceso a la justicia mediante la conciliación prejudicial, es decir, el acceso a la justicia en sede administrativa;
2. Los Tribunales Laborales federales y locales.

En el ámbito institucional, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, además de alinearse con la misión y visión de la Secretaría del Trabajo del Estado de Sonora 2022-2027, se vincula con uno de sus objetivos, lo que sustenta su naturaleza sectorial. Esta alineación determina su alcance y medición conforme a dos ejes del Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, tres estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 y cuatro Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Adicionalmente, el Centro definió el alcance de sus objetivos, estrategias y líneas de acción correspondientes, logrando avances significativos en apoyo a la conciliación de controversias laborales, mediante el objetivo institucional: “Establecer y consolidar al Centro de Conciliación del Estado de Sonora como una instancia prejudicial obligatoria de referencia, garantizando una aplicación efectiva e imparcial con enfoque preventivo, logrando la reducción de la carga procesal de los Tribunales Laborales, con el fin de fomentar una cultura de diálogo y fortalecer la paz laboral”. De este objetivo se desprenden dos estrategias y seis líneas de acción, de las cuales derivan los siguientes indicadores: índice de estabilidad laboral, índice de orientación y atención al ciudadano, conciliación de controversias laborales, solicitudes de audiencias de conciliación y asuntos jurídicos atendidos.

El primer apartado, “Marco Normativo”, presenta el conjunto de leyes, reglamentos, decretos, normas técnicas y disposiciones legales vigentes que regulan y orientan la ejecución del documento.

El segundo apartado, “Misión y Visión Institucional”, expone los pilares estratégicos que definen la identidad, propósito y dirección futura del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.

El tercer apartado, “Alineación de la Estrategia PMP–PED–PND–ODS”, muestra el cuadro de alineación del Programa de Mediano Plazo con el Plan Estatal de Desarrollo 2022–2027, el Plan Nacional de Desarrollo 2025–2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El cuarto apartado, “Resumen Ejecutivo”, presenta una síntesis del Informe Anual de Resultados 2025 del Centro.

El quinto apartado, “Resultados de la Operación de la Estrategia”, evidencia los avances y logros de los objetivos y estrategias del actual Programa de Mediano Plazo, identificando los impactos de las acciones y los indicadores de cumplimiento.

El sexto apartado, “Seguimiento a Indicadores”, expone la evolución y los resultados de cinco indicadores de desempeño determinados en el periodo, con base en la línea base establecida.

El séptimo apartado, “Programas Especiales de Mediano Plazo”, detalla las acciones realizadas por el Centro en cumplimiento del Programa Especial de Gobierno Digital.

El octavo apartado, “Proyectos Estratégicos”, describe las acciones implementadas en los proyectos establecidos en el Programa, enfocadas en el avance físico y financiero, así como en su contribución al cumplimiento de objetivos y metas.

II. MARCO NORMATIVO

LEY DE PLANEACIÓN PARA EL ESTADO DE SONORA

ARTÍCULO 11. Los elementos integrales del Sistema Estatal de Planeación Democrática son:

IV. La Plataforma de Información de Gobierno como el conjunto de sistemas de información del Gobierno del Estado de Sonora, para el seguimiento, control, evaluación, transparencia y rendición de cuentas que se encuentran a disposición pública, para el control interno y cumplimiento normativo y/o en resguardo del Estado.

ARTÍCULO 14. Compete al Titular del Ejecutivo Estatal, en materia de planeación para el desarrollo, las siguientes facultades:

II. Establecer normas, criterios y sistemas para la formulación, ejecución, control, evaluación, seguimiento y difusión del Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Sonora y sus programas.

ARTÍCULO 15. El Titular del Ejecutivo Estatal, tendrá las siguientes funciones:

III. Establecer los criterios generales que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal para la elaboración de los programas derivados del Plan que tengan a su cargo, para lo cual se deberá prever la participación que corresponda a los gobiernos de los municipios y demarcaciones territoriales; los ejercicios de participación social de los pueblos indígenas y, en su caso, incorporar las recomendaciones y propuestas que realicen;

IV.- Establecer las atribuciones, funciones, responsabilidades, criterios y metodología para las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño de las dependencias y entidades del estado, así como promover el uso y la construcción de indicadores que permitan evaluar el impacto de las políticas públicas contenidas en el Plan desde una perspectiva de género en lo posible, para que las acciones de gasto público, reflejen la igualdad y equidad en los beneficios del desarrollo;

IX.- Establecer un Sistema de Evaluación del Desempeño, a efecto de verificar y evaluar los resultados del Plan y programas que de él deriven.

ARTÍCULO 18. Compete a las dependencias, en materia de planeación:

IV.- Coordinar la elaboración y ejecución de los programas sectoriales, regionales, institucionales y especiales que correspondan conforme a sus atribuciones, considerando el ámbito territorial del estado;

VI.- Establecer en su estructura orgánica las atribuciones de información, planeación, programación y evaluación a las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño, conforme a los perfiles de puesto establecidos;

IX.- Verificar periódicamente la relación que guarden sus actividades, así como los resultados de su ejecución con los objetivos y prioridades del Plan y los programas;

X.- Elaborar y en su caso entregar en tiempo y forma los reportes e informes requeridos por las instancias competentes relacionadas a lo establecido en esta Ley.

ARTÍCULO 19. Las entidades paraestatales deberán:

X.- Verificar periódicamente la relación que guarden sus actividades, así como los resultados de su ejecución con los objetivos y prioridades del Plan, programa sectorial e institucional;

XI.- Elaborar y en su caso entregar en tiempo y forma los reportes e informes requeridos por las instancias competentes relacionadas a lo establecido en esta Ley.

ARTÍCULO 21. Compete a las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño y/o responsables de las funciones de planeación, programación, seguimiento, evaluación y de sistematización de la información de los entes públicos, lo siguiente:

I.- Instrumentar el cumplimiento del proceso de planeación para el desarrollo en el ámbito de su competencia;

II.- Utilizar, generar, recopilar, procesar y proporcionar la información necesaria para dar cumplimiento a las disposiciones de esta ley y reglamentarias;

V.- Evaluar, dar seguimiento e informar el cumplimiento de los convenios de coordinación y de participación, respecto de la normatividad aplicable al ente público;

VI.- Someter a consideración del Titular de la Dependencia o Entidad la integración del Informe Anual de Resultados de la ejecución del Plan, programas y proyectos, para conocimiento de las instancias que la normatividad establezca y la sociedad sonorense; y

VII.- Elaborar y en su caso entregar en tiempo y forma los reportes e informes requeridos por las instancias competentes relacionadas a lo establecido en esta Ley.

ARTÍCULO 35. Los programas derivados del Plan deberán contener al menos, los siguientes elementos:

V.- Los indicadores estratégicos que permitan dar seguimiento al logro de los objetivos del programa;

ARTÍCULO 41. Los programas sectoriales deberán ser publicados en el Boletín Oficial del Estado, en los plazos previstos por las disposiciones que al efecto emita el Ejecutivo Estatal.

ARTÍCULO 42. Los programas institucionales se publicarán en las páginas electrónicas de las dependencias y entidades.

ARTÍCULO 44. Una vez aprobados, el Plan y los programas serán obligatorios para las dependencias de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

REGLAMENTO DE LA LEY DE PLANEACIÓN DEL ESTADO DE SONORA

ARTÍCULO 10. Los componentes del Sistema Estatal son:

IV. La Plataforma de Información de Gobierno como el conjunto de sistemas de información del Gobierno del Estado de Sonora, para el seguimiento, control, evaluación, transparencia y rendición de cuentas que se encuentran a disposición pública, para el control interno y cumplimiento normativo y/o en resguardo del Estado;

Facultades y responsabilidades de los titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal

ARTÍCULO 28. Tendrán las siguientes facultades y obligaciones:

V. Presentar a la Comisión que corresponda, un informe anual de los avances alcanzados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y compromisos contenidos en el Plan Estatal y en los programas de mediano plazo, el cual deberá ser publicado en los medios que indiquen los lineamientos respectivos;

VI. Informar y dar seguimiento al cumplimiento, seguimiento y evaluación del Plan Estatal, mediante los instrumentos o sistemas que se definan para el efecto; así como entregar en tiempo y forma los reportes e informes necesarios para las evaluaciones periódicas y el Informe anual del Ejecutivo Estatal a la Secretaría de Hacienda y Contraloría General;

ARTÍCULO 44. El proceso democrático de planeación para el desarrollo se integra por las etapas siguientes:

IV. Evaluación: Es el análisis sistemático de los planes y programas a través de los mecanismos de medición, con la finalidad de reportar el nivel de avance y cumplimiento de las políticas públicas, así como de los objetivos, estrategias, líneas de acción, metas, principios y prioridades, en relación a los términos de eficiencia, eficacia y economía;

Facultades y responsabilidades del Titular del Ejecutivo Estatal

ARTÍCULO 45. En relación a la planeación del desarrollo, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades:

IX. Establecer un Sistema de Evaluación del Desempeño, a efecto de verificar y evaluar los resultados del Plan y programas que de él deriven;

ARTÍCULO 49. Compete a los Titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal en materia de planeación del desarrollo:

V. Coordinar la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los Programas de Mediano Plazo, que le correspondan conforme a sus atribuciones, considerando el ámbito territorial del estado;

VII. Mantener y mejorar los sistemas de información y establecer en su estructura orgánica las atribuciones de información, planeación, programación y evaluación a las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño, conforme a los perfiles de puesto establecidos;

X. Verificar periódicamente la relación que guarden sus actividades, así como los resultados de su ejecución con los objetivos y prioridades del Plan y los programas;

XI. Elaborar y en su caso entregar en tiempo y forma los reportes e informes requeridos por las instancias competentes relacionadas a lo establecido en este Reglamento;

Facultades y responsabilidades de los responsables de las Unidades de Planeación y Evaluación del Desempeño

ARTÍCULO 51. En materia de planeación del desarrollo, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades:

VIII. Coordinar y supervisar el seguimiento a los aspectos susceptibles de mejora derivados de las evaluaciones realizadas a los programas;

ARTÍCULO 54. En la elaboración del Plan Estatal y sus Programas a que se refiere la Ley y el presente Reglamento, además de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley, deberán incluirse al menos:

VIII. Los indicadores de desempeño y sus metas que permitan dar seguimiento al logro de los objetivos. Asimismo, se emitirán los lineamientos y guías técnicas para el diseño, integración, seguimiento, evaluación y actualización del Plan Estatal y sus programas.

ARTÍCULO 64. La Plataforma de Información de Gobierno es el conjunto de sistemas de información del Gobierno del Estado de Sonora y de los Ayuntamientos, para el seguimiento, control, evaluación, transparencia y rendición de cuentas que se encuentran a disposición pública, para el control interno y cumplimiento normativo y/o en resguardo.

ARTÍCULO 65. Los objetivos de la Plataforma de Información, son:

I. Integrar el acervo de información para los procesos de planeación, programación y evaluación a nivel estatal en sus diferentes ámbitos, regional, sectorial, especial e institucional;

II. Contar con indicadores e información estadística y geográfica oportuna y confiable que oriente y mejore la toma de decisiones y el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas en la entidad;

III. Conocer de forma permanente y precisa el nivel de desarrollo en el estado en los diferentes temas, sus regiones y municipios, así como el grado de avance hacia mejores niveles de bienestar;

IV. Verificar el cumplimiento de los objetivos y metas contenidos en el Plan Estatal y los Planes Municipales de Desarrollo y programas derivados de los mismos;

V. Dar seguimiento a los proyectos de inversión pública que se realicen en los municipios del estado; y

VI. Facilitar la difusión y accesibilidad de la información que se genere sobre las obras y acciones de gobierno y su impacto en el desarrollo, a las dependencias, entidades, servidores públicos, investigadores y a la sociedad.

ARTÍCULO 67. La Plataforma de Información en la Administración Pública Estatal se conforma por un catálogo que contenga la información y los sistemas de información utilizados para el control, monitoreo, evaluación, seguimiento, transparencia y rendición de cuentas de los objetivos y metas del PEO.

ARTÍCULO 76. El Sistema de Evaluación del Desempeño operará con el apoyo de sistemas electrónicos que incorporen las funciones y mecanismos de trabajo requeridos para su eficiente operación, control y seguimiento.

III. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

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.

IV. ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA PMP-PED-PND-ODS

Programa Institucional de Mediano Plazo	Programa Sectorial de Mediano Plazo	Plan Estatal de Desarrollo (PED)	Plan Nacional de Desarrollo (PND)	Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)
<p>Objetivo Institucional:</p> <p>1. Establecer y consolidar al Centro de Conciliación del Estado de Sonora, como una instancia prejudicial obligatoria de referencia, garantizando la aplicación efectiva e imparcial con un enfoque preventivo, logrando la reducción de la carga procesal de los Tribunales Laborales, con el fin de fomentar una cultura de dialogo y fortalecer la paz laboral.</p>	<p>OB01.E01.LA04</p>	<p>EG01.OB02.E04.LA02 ET01.OB01.E04.LA03 EG01.OB02.E04.LA03</p>	<p>Estrategia 3.2.6 Estrategia T1 .2.6 Estrategia T2.2.5</p>	<p>ODS 5. Igualdad de Género ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos</p>

V. RESUMEN EJECUTIVO.

La reforma laboral publicada en mayo de 2019 marcó un cambio decisivo en el modelo de justicia laboral al trasladar esta función a tribunales especializados adscritos al Poder Judicial. A partir de esta reforma, el Estado de Sonora se ha posicionado como un referente nacional en materia de justicia laboral, particularmente en el ámbito de la conciliación de conflictos. El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora se encuentra entre las entidades con mayor porcentaje de solución de conflictos prejudiciales y con menores emplazamientos a huelga en el país. La implementación del nuevo sistema de justicia laboral tiene como finalidad incrementar los índices de estabilidad laboral.

Entre los principales motivos que han originado los conflictos individuales de trabajo destacan, en primer lugar, el despido; seguidos de la terminación o rescisión de contrato; el riesgo de trabajo; así como otros asuntos como violación de contrato, firma y revisión contractual, y participación de utilidades.

Derivado de lo anterior, el Centro ha registrado avances significativos en el ámbito laboral, al sustituir prácticas conflictivas y prolongadas por procedimientos pacíficos, ágiles y orientados a la negociación para la solución de controversias entre personas trabajadoras y empleadoras.

La eficiencia operativa del Centro se refleja en los avances alcanzados respecto al Objetivo 1 institucional: “Establecer y consolidar al Centro de Conciliación del Estado de Sonora como una instancia prejudicial obligatoria de referencia, garantizando una aplicación efectiva e imparcial con enfoque preventivo, logrando la reducción de la carga procesal de los Tribunales Laborales, a fin de fomentar una cultura de diálogo y fortalecer la paz laboral”. Para contribuir al cumplimiento de dicho objetivo, se establecieron dos estrategias.

La Estrategia 1, “Promover la solución de conflictos 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 conforme a la Ley Federal del Trabajo”, tiene como propósito resolver los conflictos de manera más rápida, justa y económica, fortaleciendo la paz laboral y evitando procesos judiciales prolongados y costosos, sin menoscabo del respeto a la ley y a los derechos laborales.

Por su parte, la Estrategia 2, “Garantizar la calidad, eficiencia e inclusividad del servicio de conciliación, impulsando una cultura de diálogo y cumplimiento de los derechos laborales”, implica que los procesos conciliatorios se desarrollen con profesionalismo, claridad y confiabilidad, mediante personal capacitado que atienda los casos con imparcialidad y respeto. Esta estrategia refuerza la confianza en la conciliación como un mecanismo justo, eficaz y socialmente responsable.

Para la ejecución de ambas estrategias se definieron seis líneas de acción, alineadas con el objetivo institucional y vinculadas a los siguientes indicadores de desempeño: Conciliación de Controversias Laborales, Asesorías de Orientación Ciudadana, Asuntos

Jurídicos Atendidos, Archivo de Expedientes de Conciliación y Judicialización de Asuntos No Conciliados.

Durante el ejercicio 2025, las líneas de acción implementadas en el marco de la Estrategia 1 consolidaron la conciliación laboral como eje rector en la atención de los conflictos entre personas trabajadoras y empleadoras, privilegiando el diálogo y el respeto a los derechos humanos. Estas acciones contribuyeron a disminuir el número de expedientes no conciliados y a incrementar la formalización de convenios, favoreciendo la descongestión de los Tribunales Laborales. Asimismo, se dio cumplimiento a la normativa archivística vigente del Estado mediante la Política de Gestión Documental y Archivo Definitivo, garantizando la adecuada conservación física de los documentos legalmente requeridos.

En cuanto a la Estrategia 2, las líneas de acción implementadas permitieron fortalecer la calidad, eficiencia e inclusividad del servicio de conciliación, promoviendo el diálogo como mecanismo fundamental para la solución de conflictos laborales. Se impulsaron acciones orientadas a la reflexión y a la atención integral de las personas usuarias, considerando los factores de producción como parte del proceso conciliatorio. De igual forma, se dio seguimiento al cumplimiento en la atención de los asuntos jurídicos, con el propósito de asegurar un servicio oportuno y eficiente.



Los datos observados de los indicadores de desempeño ejecutados durante el ejercicio 2025 evidenciaron que el indicador de Conciliación de Controversias Laborales presentó el mayor nivel de desempeño, consolidándose como el principal servicio del Centro y registrando un volumen elevado de atenciones en comparación con los demás indicadores, lo que refleja el fortalecimiento del mecanismo conciliatorio. Asimismo, el indicador de Asesorías de Orientación Ciudadana mostró un desempeño relevante y sostenido a lo largo del año, consolidándose como un servicio clave de apoyo preventivo y orientación para las personas usuarias.

Por su parte, el indicador de Asuntos Jurídicos Atendidos presentó un nivel moderado de atención en 2025, evidenciando un seguimiento constante de los casos que requirieron intervención jurídica especializada. En cuanto al Archivo de Expedientes de Conciliación, se observó un comportamiento estable, vinculado al cierre de asuntos concluidos y a la implementación de acciones en materia de gestión documental. Finalmente, el indicador de Judicialización de Asuntos No Conciliados se mantuvo en niveles bajos, considerando que los datos se obtuvieron a partir del cuarto trimestre de 2025. No obstante, este comportamiento refleja un impacto positivo de las acciones de conciliación y una disminución en la canalización de conflictos hacia los Tribunales Laborales.

En conjunto, los indicadores muestran un desempeño institucional orientado a privilegiar la conciliación, fortalecer la atención preventiva y reducir la judicialización de los conflictos laborales.

Derivado del análisis del comportamiento de los indicadores, se identificaron áreas de oportunidad que orientan la planeación de acciones institucionales a corto y mediano plazo, con el propósito de consolidar la calidad, eficiencia e impacto del servicio de conciliación laboral.

Acciones a corto plazo

En el corto plazo, la institución enfocará sus esfuerzos en reforzar la conciliación temprana mediante la optimización de los procesos de atención y la capacitación continua del personal conciliador, con el fin de mantener bajos los niveles de judicialización de los conflictos laborales. Asimismo, se fortalecerán las asesorías de orientación ciudadana como mecanismo preventivo, promoviendo su difusión y acceso oportuno. En el ámbito administrativo, se dará continuidad al seguimiento de las acciones de gestión documental para garantizar el archivo oportuno y ordenado de los expedientes concluidos, en apego a la normatividad archivística vigente.

Acciones a mediano plazo

A mediano plazo, el Centro impulsará el monitoreo permanente de los indicadores y la toma de decisiones basada en evidencia. De igual manera, se fortalecerá la capacitación especializada del personal en materia de derechos laborales, mecanismos alternativos de solución de conflictos y perspectiva de género, con el objetivo de consolidar un servicio profesional, inclusivo y de alta calidad.

VI. RESULTADOS DE LA OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA.

Objetivo Institucional 1. “Establecer y consolidar al Centro de Conciliación del Estado de Sonora, como una instancia prejudicial obligatoria de referencia, garantizando la aplicación efectiva e imparcial con un enfoque preventivo, logrando la reducción de la carga procesal de los Tribunales Laborales, con el fin de fomentar una cultura de dialogo y fortalecer la paz laboral”.

Estrategia 1. “Promover la solución de conflictos 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”.

Acciones realizadas:

La ejecución de esta línea de acción se evaluó a través del Indicador de Conciliación de Controversias Laborales. Para el ejercicio 2025 se estableció una meta de 46,000 asuntos conciliados, la cual fue superada favorablemente al alcanzarse un total de 53,760 asuntos conciliados, lo que representó un porcentaje de avance del 117%. Este resultado evidencia una alta efectividad en la aplicación de los procesos de conciliación y contribuye de manera directa al cumplimiento del objetivo institucional, al disminuir significativamente la carga procesal de los Tribunales Laborales y fortalecer la conciliación como vía preferente para la solución pacífica de los conflictos laborales.

Con el propósito de asegurar el cumplimiento del indicador de controversias, se celebró un convenio de colaboración con la institución ICATSON, orientado a la certificación del personal servidor público que forma parte del proceso y del servicio que presta el Centro. Mediante la implementación de cursos de capacitación dirigidos al personal, se fortaleció la profesionalización, con el objetivo de ofrecer un servicio digno, eficiente y de calidad.

Asimismo, a través de la capacitación continua y el conocimiento actualizado de la normatividad aplicable, el Centro actúa con imparcialidad, procurando evitar demoras en los procedimientos y garantizando el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Para tal efecto, los convenios y acuerdos son sometidos a una revisión exhaustiva por parte de las y los Conciliadores, así como del Área Jurídica, quienes verifican en todo momento que cada actuación se lleve a cabo conforme a la legislación vigente.

Tribunal Laboral	Individual	Colectivo	Total
Primer Tribunal Laboral Del Distrito Judicial 1, Con Sede En Hermosillo	503	56	559
Segundo Tribunal Laboral Del Distrito Judicial 1, Con Sede En Hermosillo	670		670
Tercer Tribunal Laboral Del Distrito Judicial 1, Con Sede En Hermosillo	671		671
Tribunal Laboral Del Distrito Judicial 2, Con Sede En Ciudad Obregon	518	6	524
Tribunal Laboral Del Distrito Judicial 7, Con Sede En Guaymas	439		439
Tribunal Laboral Del Distrito Judicial 6, Con Sede En Navojoa	209		209
Tribunal Laboral Del Distrito Judicial 3, Con Sede En Nogales	405		405
Tribunal Laboral Del Distrito Judicial 5, Con Sede En Puerto Peñasco	149		149
Tribunal Laboral Del Distrito Judicial 4, Con Sede En San Luis Rio Colorado	206		206
TOTAL	3,770	62	3,832

La implementación de esta línea de acción fue evaluada mediante el Indicador de Judicialización de Asuntos No Conciliados, cuyo método de cálculo consiste en la relación porcentual entre las demandas efectivas ingresadas al Tribunal Laboral y el número de asuntos recibidos en el Centro de Conciliación del Estado de Sonora, multiplicado por cien. Durante el ejercicio 2025, el Centro realizó un seguimiento puntual de las demandas presentadas ante el Tribunal Laboral, con el propósito de contar con información actualizada sobre la carga de trabajo jurisdiccional, registrándose un total de 3,832 demandas ingresadas.

En relación con lo anterior, durante el mismo ejercicio el Centro contó con un indicador denominado Índice de Estabilidad Laboral, el cual fue utilizado para dar seguimiento a determinados resultados en materia laboral. No obstante, durante el año se determinó su eliminación con el fin de asegurar su adecuada alineación con el Programa Sectorial vigente; sin embargo, se continuó con la recopilación de la información correspondiente para el cierre anual. Este indicador reportó un total de 64,690 asuntos recibidos en 2025, cifra que, al aplicarse al método de cálculo del Indicador de Judicialización de Asuntos No Conciliados, arrojó un porcentaje de 5.92% de demandas efectivas ingresadas al Tribunal Laboral.

El seguimiento de ambos indicadores permitió medir el impacto de la conciliación prejudicial en la reducción de la judicialización de los conflictos laborales, evidenciando la contribución directa del Centro al cumplimiento del objetivo institucional, al disminuir el número de asuntos que escalan a la vía judicial y favorecer soluciones conciliadas que fortalecen la paz laboral.

La ejecución de esta línea de acción fue evaluada mediante el Indicador de Archivo de Expedientes de Conciliación, anteriormente denominado “Solicitudes de Audiencias de Conciliación”. Su modificación se realizó al inicio del cuarto trimestre de 2025, como parte de un proceso de mejora y alineación con la Estrategia 1. El indicador, ahora denominado “Archivo de Expedientes de Conciliación”, da seguimiento a las solicitudes de conciliación desde su atención hasta la culminación del proceso de archivo. Su método de cálculo se basa en el total de asuntos archivados, registrándose durante el ejercicio 2025 un total de 7,577 expedientes archivados.

En comparación con el año anterior, se obtuvo un incremento de 906 asuntos archivados. Este resultado refleja el fortalecimiento de los procesos administrativos y documentales del Centro, contribuyendo al orden, control y cierre oportuno de los expedientes de conciliación. Asimismo, respalda la operación eficiente del modelo de conciliación prejudicial y coadyuva al cumplimiento del objetivo institucional, al garantizar certeza jurídica, transparencia y una adecuada gestión de los asuntos concluidos.

Estrategia 2. “Garantizar la Calidad, Eficiencia e Inclusividad del Servicio de Conciliación, impulsando una cultura de diálogo y cumplimiento de los derechos laborales”.

En el marco de esta estrategia, el Indicador de Asesorías de Orientación Ciudadana, anteriormente denominado Índice de Orientación y Atención al Ciudadano, fue modificado durante el cuarto trimestre del ejercicio en curso como parte de un proceso de mejora y alineación con la Estrategia 2.

El método de cálculo del indicador corresponde al número de asesorías de orientación brindadas a la ciudadanía, registrándose durante 2025 un total de 12,154 asesorías otorgadas. En relación con el año 2024, se logró un incremento de 1,369 asesorías. Este resultado evidencia el fortalecimiento de la orientación preventiva, la calidad en la atención y la inclusión de las personas usuarias, contribuyendo de manera directa al cumplimiento del objetivo institucional, al promover el diálogo informado, prevenir conflictos y facilitar soluciones tempranas que evitan la judicialización de los asuntos laborales.

Con el propósito de mejorar la alineación de las estrategias con el Objetivo Institucional 1, se implementó esta nueva estrategia y su respectiva línea de acción a partir del cuarto trimestre del año, así como un nuevo indicador denominado “Solicitud de Asesoría del Sexo Femenino”, el cual permitirá medir de manera específica la atención brindada a mujeres usuarias del servicio de conciliación. Este indicador iniciará su ejecución a partir del ejercicio 2026 y tendrá como método de cálculo el número de solicitudes de asesoría realizadas por personas del sexo femenino.

La incorporación de esta línea de acción y su correspondiente indicador fortalecerá la calidad, inclusividad y transparencia del servicio, contribuyendo directamente al cumplimiento del objetivo institucional al asegurar una atención con enfoque de género que promueva el diálogo, la equidad y el acceso efectivo a los derechos laborales. La implementación de esta línea de acción fue evaluada a través del Indicador de Asuntos Jurídicos Atendidos, el cual mide el número de asuntos jurídicos en materia de reforma

laboral atendidos por el Centro. Durante el 2025 se registró un total de 5,783 asuntos jurídicos atendidos, lo que evidencia la capacidad operativa y eficiencia jurídica del Centro para dar respuesta oportuna a los requerimientos legales.

Durante el ejercicio se registraron 5,783 asuntos jurídicos atendidos, cifra inferior en comparación con los 7,099 asuntos atendidos en 2024. Esta variación obedece principalmente a la reestructuración y división de actividades entre las distintas áreas del Centro, implementada con el propósito de optimizar los procesos internos y garantizar una atención más especializada y eficiente a las personas usuarias.

Gracias a esta redistribución de funciones, cada área se enfoca en sus responsabilidades específicas, asegurando que los asuntos jurídicos reciban el seguimiento adecuado sin afectar la calidad del servicio. En este sentido, la disminución en el número de asuntos atendidos no representa una reducción en el desempeño institucional, sino una mejora en la organización operativa y en la eficiencia del Centro.

Las tablas presentadas en el presente informe se encuentran disponibles en la página oficial del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, en la sección “El Centro”, apartado “Informes Financieros”, específicamente en “Estados Financieros” y “Matriz de Indicadores para Resultados”.

VII. SEGUIMIENTO A INDICADORES.

El presente apartado tiene como objetivo poner a disposición de la ciudadanía información clara, ordenada y accesible sobre los indicadores que utiliza Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora para dar seguimiento a sus compromisos, objetivos y acciones en el marco del Programa de Mediano Plazo.

La difusión de esta información forma parte de los esfuerzos institucionales para fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas, permitiendo conocer el desempeño de la dependencia, los resultados alcanzados y las áreas en las que se identifican oportunidades de mejora.

Actualmente, Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora cuenta con un total de 6 indicadores, los cuales constituyen herramientas fundamentales para medir el avance de las acciones implementadas, identificar su evolución a lo largo del tiempo y evaluar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La información que se presenta corresponde al cierre del cuarto trimestre del ejercicio fiscal que se reporta. No obstante, es importante precisar que estos datos no representan necesariamente el resultado definitivo del año, ya que cada indicador cuenta con una frecuencia de actualización específica.

La dependencia realiza un seguimiento permanente con cortes trimestrales, en el cual se registran las variaciones y avances de cada indicador.

Nº	Nombre	Datos del Indicador	2022	2023	2024	2025
1	Conciliación de controversias laborales	Sentido: Ascendente Unidad: Absoluto Tipo: Gestión Periodo base: 2021 Línea base: 0.00	0.00	12480.00	14346.00	13587.00
2	Asesorías de Orientación Ciudadana	Sentido: Ascendente Unidad: Absoluto Tipo: Gestión Periodo base: 2021 Línea base: 0.00	0.00	3326.00	2554.00	2945.00
3	Asuntos jurídicos atendidos	Sentido: Ascendente Unidad: Absoluto Tipo: Gestión Periodo base: 2021 Línea base: 0.00	0.00	1946.00	273.00	665.00
4	Archivo de expedientes de Conciliación	Sentido: Ascendente Unidad: Absoluto Tipo: Gestión Periodo base: 2021 Línea base: 0.00	0.00	1500.00	1643.00	1908.00
5	Judicialización de asuntos no conciliados	Sentido: Descendente Unidad: Porcentaje Tipo: Impacto Periodo base: 2025 Línea base:	0.00	0.00	0.00	3832.00
6	Solicitud de asesoría del sexo femenino	Sentido: Ascendente Unidad: Absoluto Tipo: Gestión Periodo base: 2025 Línea base: 0.00	NA	NA	NA	NA

VIII. PROGRAMAS ESPECIALES DE MEDIANO PLAZO.

CUMPLIMIENTO GENERAL DE LAS LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PROGRAMA ESPECIAL DE GOBIERNO DIGITAL					
NO	OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIONES REALIZADAS	COMENTARIOS GENERALES
1	1. Diseñar e implementar la Política de Gobierno Digital y la Gobernanza Tecnológica.	1.1. Emitir los instrumentos para implementar la política de Gobierno digital	1.1.4. Actualizar anualmente la planeación para el cumplimiento del programa especial de Gobierno Digital mediante la definición de compromisos transversales y sectoriales a corto plazo y su publicación y evaluación de cumplimiento a través de las Agendas Digitales.	Se elaboró el primer Plan para la Gestión de Incidentes de Seguridad Informática del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	
2	1. Diseñar e implementar la Política de Gobierno Digital y la Gobernanza Tecnológica.	1.2. Estandarizar el uso, adquisición y arrendamiento de bienes y contratación de servicios TICS	1.2.2. Fungir como área técnica y especializada en la celebración de contrataciones consolidadas o contratos marco para el uso, adquisición y arrendamiento de bienes, contratación y/o renovación de servicios de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.	Se utiliza el documento "Estándares técnicos para los bienes de tecnologías de la información y comunicaciones de uso generalizado en la administración pública estatal 2025" para la adquisición de equipos de tecnologías de la información, también se solicita a gobierno digital dictámenes técnicos para la adquisición de los mismos.	

3	3. Fortalecer la interacción virtual entre la sociedad y el Gobierno del Estado mediante la implementación, desarrollo, perfeccionamiento y optimización de bienes y servicios digitales.	3.1. Fortalecer la presencia en línea del gobierno del Estado, su identidad mediante la homologación de la imagen digital institucional.	3.1.2. Homologar los sitios institucionales en su contenido, diseño, recursos visuales y de navegación que constituyan una imagen digital gubernamental sólida y reconocible, de acuerdo con las políticas de imagen emitidas para tal efecto por la Coordinación General del Sistema Estatal de Comunicación Social en colaboración con la Oficialía Mayor.	La página principal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora se encuentra homologada dentro del sitio institucional del Gobierno del Estado, en la dirección oficial correspondiente: https://conciliacionlaboral.sonora.gob.mx/ .	
4	3. Fortalecer la interacción virtual entre la sociedad y el Gobierno del Estado mediante la implementación, desarrollo, perfeccionamiento y optimización de bienes y servicios digitales.	3.2. Consolidar la aplicación Sonora Digital como la herramienta tecnológica a través de la cual, las personas recibirán atención digital personalizada en sus dispositivos móviles.	3.2.2. Integrar todos los servicios digitales del Gobierno del Estado en la App Sonora Digital	Los servicios que brinda el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora están disponibles en la aplicación Sonora Digital, facilitando el acceso a la ciudadanía.	
5	3. Fortalecer la interacción virtual entre la sociedad y el Gobierno del Estado mediante la implementación, desarrollo, perfeccionamiento y optimización de bienes y servicios digitales.	3.3. Promover la mudanza digital mediante la mejora y rediseño de los procedimientos internos y sistemas de gestión.	3.3.1. Actualizar los procesos de los Entes relacionados con los trámites, el servicio y la atención a las personas.	Las solicitudes que se reciben en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora se pueden solicitar en línea, las personas usuarias son notificadas por medios digitales y se utiliza el sistema SINACOL para la gestión y seguimiento de las solicitudes de conciliación.	

6	<p>3. Fortalecer la interacción virtual entre la sociedad y el Gobierno del Estado mediante la implementación, desarrollo, perfeccionamiento y optimización de bienes y servicios digitales.</p>	<p>3.4. Digitalización de trámites, servicios, programas sociales y demás actos jurídicos y/o administrativos.</p>	<p>3.4.1. Establecer la estrategia de digitalización para que los trámites, servicios, programas sociales y demás actos jurídicos y/o administrativos se realicen de manera preferente y progresiva de forma digital de principio a fin.</p>	<p>Las solicitudes que se reciben en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora se pueden solicitar en línea, las personas usuarias son notificadas por medios digitales y se utiliza el sistema SINACOL para la gestión y seguimiento de las solicitudes de conciliación.</p>	
7	<p>4. Consolidar la Gobernanza de los Datos generados o en posesión de la administración pública estatal y promover la participación social a través de la estrategia de Gobierno Abierto.</p>	<p>4.1. Sentar las bases para la interoperabilidad de la información generada o en posesión de la administración pública estatal mediante la estandarización de criterios para la generación, recolección, almacenamiento, análisis, publicación, intercambio, preservación, gestión y uso de la información.</p>	<p>4.1.1. Unificar los catálogos de información del Estado, mantenerlos actualizados y ponerlos a disposición, a través del Sistema de Administración de Catálogos.</p>	<p>La información relativa a los servicios proporcionados por el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora se encuentra publicada en la plataforma oficial de https://nuevoretsonora.gob.mx/.</p>	
8	<p>4. Consolidar la Gobernanza de los Datos generados o en posesión de la administración pública estatal y promover la participación social a través de la estrategia de Gobierno Abierto.</p>	<p>4.2. Diseñar y desarrollar una estrategia de Datos Abiertos que coloque a Sonora a la vanguardia en la materia y sea un eje primario para la participación social, la co-innovación tecnológica y la rendición de cuentas.</p>	<p>4.2.2. Realizar historias de datos con la información gubernamental y ponerlas a disposición de las personas, para facilitar la comprensión de temas complejos.</p>	<p>Todos los documentos generados como información pública se publican en la página principal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.</p>	

9	4. Consolidar la Gobernanza de los Datos generados o en posesión de la administración pública estatal y promover la participación social a través de la estrategia de Gobierno Abierto.	4.2. Diseñar y desarrollar una estrategia de Datos Abiertos que coloque a Sonora a la vanguardia en la materia y sea un eje primario para la participación social, la co-innovación tecnológica y la rendición de cuentas.	4.2.3. Elaborar e Implementar los Planes de Apertura de Datos, para la incorporación de los conjuntos de datos que se consideren de interés para las personas en el Portal de Datos Abiertos.	Todos los documentos generados como información pública se publican en la página principal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	
10	4. Consolidar la Gobernanza de los Datos generados o en posesión de la administración pública estatal y promover la participación social a través de la estrategia de Gobierno Abierto.	4.3. Fomentar el uso correcto de los datos para la toma de decisiones públicas.	4.3.1. Establecer y desarrollar la Estrategia de Datos del Estado que permita analizar los datos, brindar soluciones de política pública basada en evidencia, así como diseñar y ejecutar productos estratégicos.	Todos los documentos generados como información pública se publican en la página principal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.	
11	5. Consolidar el uso, compartición y aprovechamiento eficiente de la infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones del gobierno del Estado.	5.1. Estandarizar las comunicaciones digitales en el Gobierno del Estado y la solución de incidencias en la materia.	5.1.1. Consolidar el uso del dominio @sonora.gob.mx, para el otorgamiento de correos institucionales a cada persona servidora pública de la administración pública estatal que requiera comunicarse a través de medios digitales.	Se llevó a cabo la migración de los correos electrónicos institucionales al dominio @sonora.gob.mx, con el propósito de fortalecer la identidad institucional y la seguridad de la información.	
12	5. Consolidar el uso, compartición y aprovechamiento eficiente de la infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones del gobierno del Estado.	5.1. Estandarizar las comunicaciones digitales en el Gobierno del Estado y la solución de incidencias en la materia.	5.1.2. Unificar y estandarizar de manera progresiva los servicios de mesa de ayuda del gobierno del Estado.	Para el seguimiento de incidentes relacionados con la infraestructura tecnológica, se utiliza la mesa de ayuda de la Subsecretaría de Gobierno Digital.	

13	5. Consolidar el uso, compartición y aprovechamiento eficiente de la infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones del gobierno del Estado.	5.2. Implementar la Seguridad informática del Gobierno del Estado.	5.2.1. Renovar y consolidar los centros de datos de los Entes, para incrementar la seguridad informática.	El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora se encuentra en proceso de implementación en medidas de seguridad informática.	En proceso.
14	5. Consolidar el uso, compartición y aprovechamiento eficiente de la infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones del gobierno del Estado.	5.3. Diseñar y consolidar la Red Troncal de Telecomunicaciones en el Estado, que permita el uso eficiente de la infraestructura activa y pasiva existente y fomente la cooperación de los tres órdenes de gobierno en la materia.	5.3.1. Realizar el levantamiento de necesidades y de infraestructura disponible en materia de telecomunicaciones que sirva como base para la construcción de la Red Troncal de Telecomunicaciones.	No aplica.	No aplica.
15	5. Consolidar el uso, compartición y aprovechamiento eficiente de la infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones del gobierno del Estado.	5.3. Diseñar y consolidar la Red Troncal de Telecomunicaciones en el Estado, que permita el uso eficiente de la infraestructura activa y pasiva existente y fomente la cooperación de los tres órdenes de gobierno en la materia.	5.3.2. Consolidar la infraestructura Estatal con la Federal con el objetivo de maximizar la cobertura de internet en el Estado, especialmente en las áreas donde a la fecha no cuentan con cobertura para este servicio.	No aplica.	No aplica.
16	5. Consolidar el uso, compartición y aprovechamiento eficiente de la infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones del gobierno del Estado.	5.3. Diseñar y consolidar la Red Troncal de Telecomunicaciones en el Estado, que permita el uso eficiente de la infraestructura activa y pasiva existente y fomente la cooperación de los tres órdenes de	5.3.4. Actualizar y universalizar la infraestructura en telecomunicaciones en las escuelas, clínicas, hospitales y centros de gobierno, en colaboración con la CFE TEIT.	No aplica.	No aplica.

		gobierno en la materia.			
17	5. Consolidar el uso, compartición y aprovechamiento eficiente de la infraestructura tecnológica y de telecomunicaciones del gobierno del Estado.	5.3. Diseñar y consolidar la Red Troncal de Telecomunicaciones en el Estado, que permita el uso eficiente de la infraestructura activa y pasiva existente y fomente la cooperación de los tres órdenes de gobierno en la materia.	5.3.5. Dar mantenimiento y administración de la Red Troncal de telecomunicaciones del Estado mediante la actualización normativa.	No aplica.	No aplica.

IX. 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 noventa 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 siete 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, limita de manera importante el alcance de la meta establecida y que se pueda atender la cantidad suficiente de solicitudes sin 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 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 90% 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.

X. GLOSARIO.

Centro: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.

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.

EG: Eje General. Eje establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030.

ET: Eje Transversal. Eje establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030.

IAR: Informe Anual de Resultados. Cada dependencia y entidad deberá elaborar y presentar un Informe Anual de Resultados sobre el cumplimiento del Programa de Mediano Plazo bajo su responsabilidad, en atención a lo dispuesto por la Ley de Planeación del Estado de Sonora, su Reglamento y las disposiciones emitidas por la instancia coordinadora de planeación.

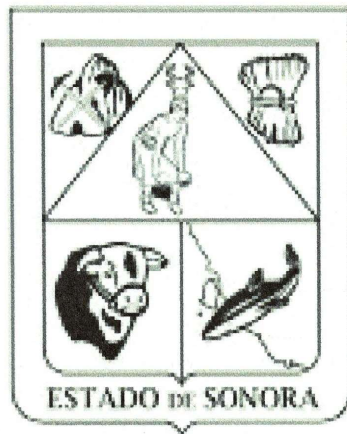
Indicadores de desempeño: Herramienta cuantitativa o cualitativa que mide el nivel de cumplimiento de los objetivos, metas y resultados de una institución, programa o colaborador.

Periodo base: Año en que comenzó a ejecutarse un indicador de desempeño.

PND: Plan Nacional de Desarrollo. Documento rector que define los objetivos, estrategias y prioridades del gobierno en turno para impulsar el desarrollo del país durante su sexenio.

PMP: Programa de Mediano Plazo: plan estructurado para alcanzar objetivos estratégicos en un periodo intermedio, usualmente entre 1 y 5 años.

Resolución de conflictos: proceso de encontrar soluciones pacíficas y constructivas a desacuerdos entre individuos u organizaciones, utilizando herramientas y habilidades para comprender, prevenir y gestionar enfrentamientos, buscando resultados beneficiosos para todas las partes involucradas y minimizando daños.



GOBIERNO DE SONORA

CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE SONORA

ACUSE



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

Hermosillo, Sonora, a 25 de Febrero de 2026.

Oficio No. CCLES-DG-043-2026.

Asunto: Entrega de Informe Anual de Resultados 2025.

LIC. KARLA PAULINA OCAÑA ENCINAS
JEFA DE LA OFICINA DEL EJECUTIVO DEL ESTADO
P R E S E N T E.-

Por medio del presente y de la manera más atenta, en cumplimiento a los Lineamientos para la elaboración y actualización del Plan Estatal de Desarrollo (PED) y sus Programas Derivados (PMP), así como a lo establecido en el numeral 28 de los Lineamientos para elaborar, dictaminar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Estatal de Desarrollo, publicados en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora, Número 24, Sección I, de fecha 24 de marzo de 2022, los cuales disponen que:

"(...) deberán publicar dentro del primer bimestre de cada año, en el mismo medio electrónico, los logros obtenidos, de conformidad con los objetivos, indicadores y metas definidos en los programas. Además, en cumplimiento con el artículo 65, fracción IV, del Reglamento de la Ley de Planeación del Estado de Sonora, deberán enviar en versión digital a la Jefatura de la Oficina del Ejecutivo Estatal para su publicación en la Plataforma para el Seguimiento y Evaluación de la Estrategia del Gobierno del Estado de Sonora (PIEEG)".

Se remite en tiempo y forma, en versión digital, el Informe Anual de Resultados 2025 del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, con la finalidad de que sea publicado en la Plataforma de Información para la Evaluación de la Estrategia de Gobierno (PIEEG).

Asimismo, se hace de su conocimiento que este organismo difundirá el Informe Anual de Resultados 2025, así como las versiones originales y actualizadas de nuestro Programa de Mediano Plazo en la plataforma oficial de nuestra institución.





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

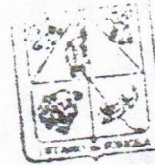
Quedamos atentos a la apertura del Sistema de Seguimiento del Ejecutivo del Estado (SISE), a efecto de realizar la captura correspondiente al seguimiento de los indicadores establecidos en nuestro Programa de Mediano Plazo, en congruencia con la información contenida en el Informe Anual de Resultados.

Sin otro particular, le reitero mi más distinguida consideración.

ATENTAMENTE:

MTRO. OMAR ARTURO MURRIETA GINES.
DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO DE
CONCILIACION LABORAL DEL ESTADO DE SONORA.

C.C.P.- Archivo.
OARM/vahn*



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

**DIRECCION
GENERAL**

