



GOBIERNO
DE **SONORA**

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

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE MEDIANO PLAZO

2022–2027

CONCILIACION LABORAL DEL ESTADO DE SONORA (CCLES)



PRESENTACIÓN

El Programa de Mediano Plazo del Centro de Conciliación Laboral, ahora derivado de la actualización del Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027 y en plena alineación con el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, trasciende la esfera administrativa para convertirse en la herramienta viva y tangible de nuestro compromiso político y social. No es una opción, sino la obligación histórica de este Gobierno para con los derechos de la base trabajadora. Por ello, convocamos a la acción decidida: a cada servidora y servidor público, a cada unidad administrativa, a ejecutar con firmeza, transparencia y calidez las estrategias aquí trazadas, sabiendo que la eficacia de nuestra gestión se mide en la dignidad y la justicia recuperada para cada trabajadora y trabajador sonorenses. Con este PMP, no solo implementamos una reforma, sino que consolidamos la paz laboral, aseguramos la certeza jurídica y pavimentamos el camino hacia el Estado de Bienestar que las familias sonorenses merecen. ¡El mandato del pueblo se cumple con resultados y justicia!

LIC. OMAR ARTURO MURRIETA GINES
Director General
Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora



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.



INTRODUCCIÓN

El presente Programa de Mediano Plazo se elabora con estricto apego a las disposiciones de la Ley de Planeación del Estado de Sonora, que establece el marco normativo para la planeación estatal. La justificación sustantiva de este programa radica en dar 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 (que reformó y adicionó 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 fin es ser una instancia prejudicial obligatoria, única e imparcial. Esta instancia esencial consistirá en una sola audiencia para las partes, buscando la solución de conflictos laborales antes de pasar a la fase jurisdiccional.

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. El Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, 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.

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 2022-2027, con la identificación de los objetivos, estrategias y líneas de acción focalizadas en lograr, resultados e impactos, y su medición a través de indicadores.

El Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027 se alinea a los Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, 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 2022-2027 y se ejecutan a través de los Programas Operativos Anuales de las diversas Unidades Administrativas del organismo.

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 2022-2027 y a las estrategias y acciones que aquí mismo se plasman. En virtud de lo expresado en el Plan Estatal de Desarrollo Eje General 1: Un Gobierno para Todas y todos. Objetivo 2: Buen gobierno para la regeneración democrática. Estrategia 4: Fortalecer los derechos de las y los trabajadores mediante la implementación de la Reforma.

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 tres mil quinientos conflictos laborales mensuales y de los cuales se espera conciliar al menos un 90% de los mismos, turnando el restante al poder judicial.

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 adecuando 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:

1. 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.
2. Garantizar la participación efectiva y auténtica de las y los actores del sector laboral, en la negociación colectiva.
3. 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.



4. 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.
5. 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.

Asimismo, el presente Programa, 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 PMP-PED-PND-ODS”, se realiza la identificación de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 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 derivados”, 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.



ÍNDICE

	Pág.
Presentación	2
Misión y visión	3
Introducción	4
Marco normativo	11
Capítulo I - Análisis situacional	13
Capítulo II. Alineación de la estrategia PMP-PED-PND-ODS.....	24
Capítulo III. Operación de la estrategia (Objetivos, Estrategias y Líneas De Acción)	25
Capítulo IV. Indicadores..	27
Capítulo V. Proyectos estratégicos.....	33
Capítulo VI. Instrumentos de coordinación y concertación interinstitucional e intergubernamental.....	36
Capítulo VII. Instrumentación, evaluación y seguimiento de los programas derivados.....	37
Glosario	39
Anexos.....	41



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;



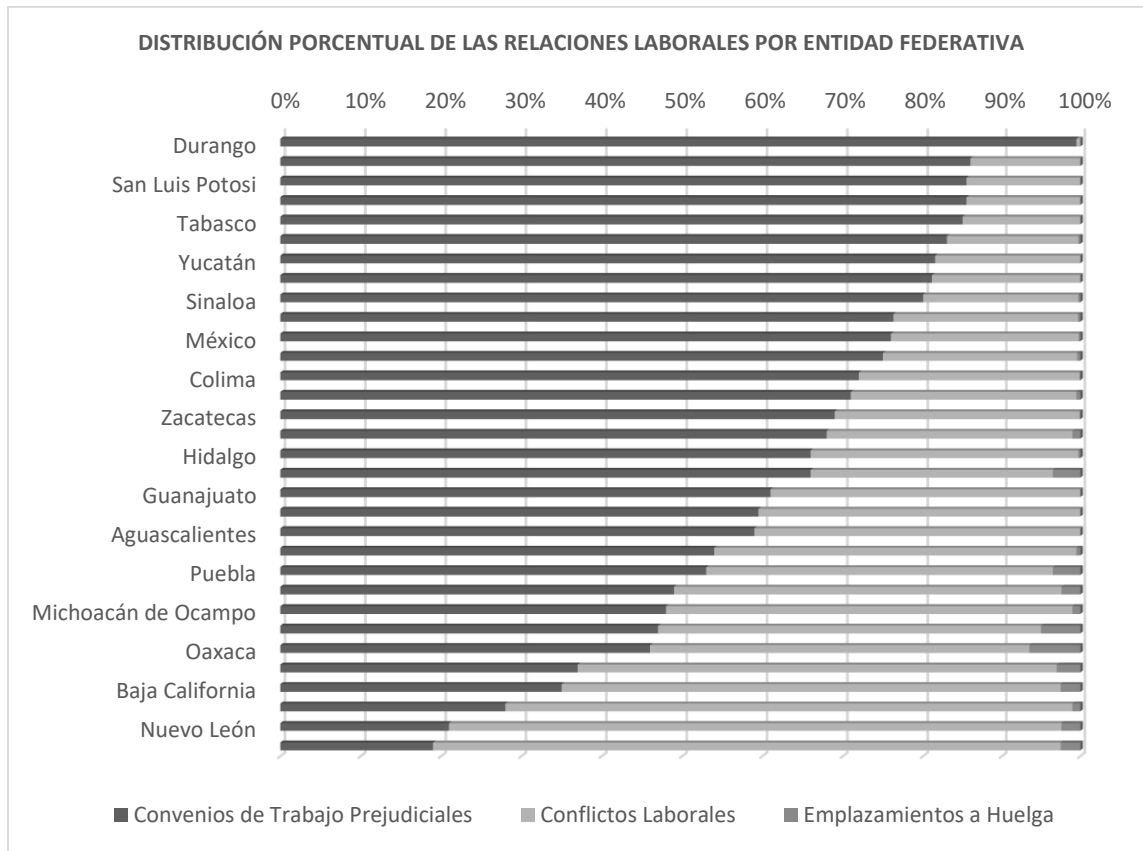
5. Reglamento de la Ley de Presupuesto de Egresos, Contabilidad Gubernamental y Gasto Público Estatal;
6. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios;
7. Ley de Acceso a la Información Pública y de Protección de Datos Personales del Estado de Sonora;
8. Ley de Adquisiciones, 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 2022-2027 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.



CAPÍTULO I. ANÁLISIS SITUACIONAL

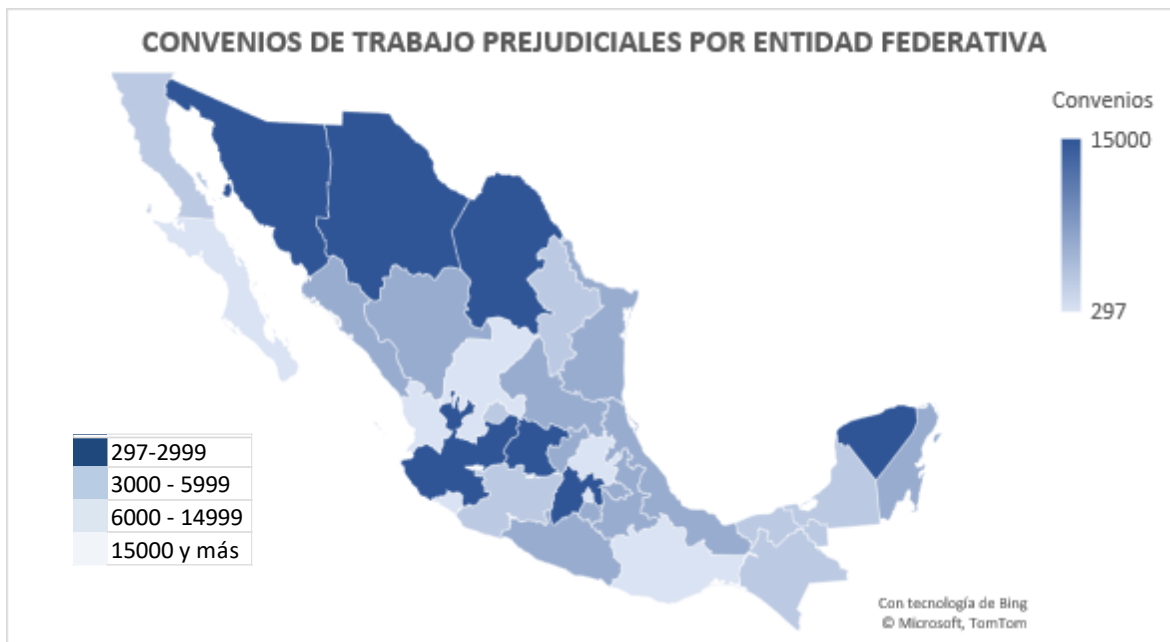
Ante la puesta en marcha del nuevo sistema de justicia laboral en el país, las Entidades Federativas enfrentan desafíos que exigen que todas las partes involucradas, tanto del sector público como privado, se coordinen en un esquema de trabajo preciso. El objetivo es que la reforma laboral inicie y mantenga la aplicación de las nuevas disposiciones en tiempo y forma, con el fin de que los conflictos entre personas trabajadoras y partes empleadoras puedan obtener soluciones justas, rápidas y eficientes antes de acudir a los juzgados o tribunales laborales.

En el ámbito local, se han realizado las adecuaciones normativas y del marco general de actuación para que el Centro de Conciliación Laboral opere dentro de los lineamientos legales vigentes. Si bien el estado de Sonora se encuentra entre las entidades que logran mayor porcentaje de solución de conflictos prejudiciales y menores emplazamientos a huelga en el país, la intención de aplicar el nuevo sistema de justicia laboral es incrementar aún más 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 1,000 personas ocupadas, siendo la media nacional de 7.

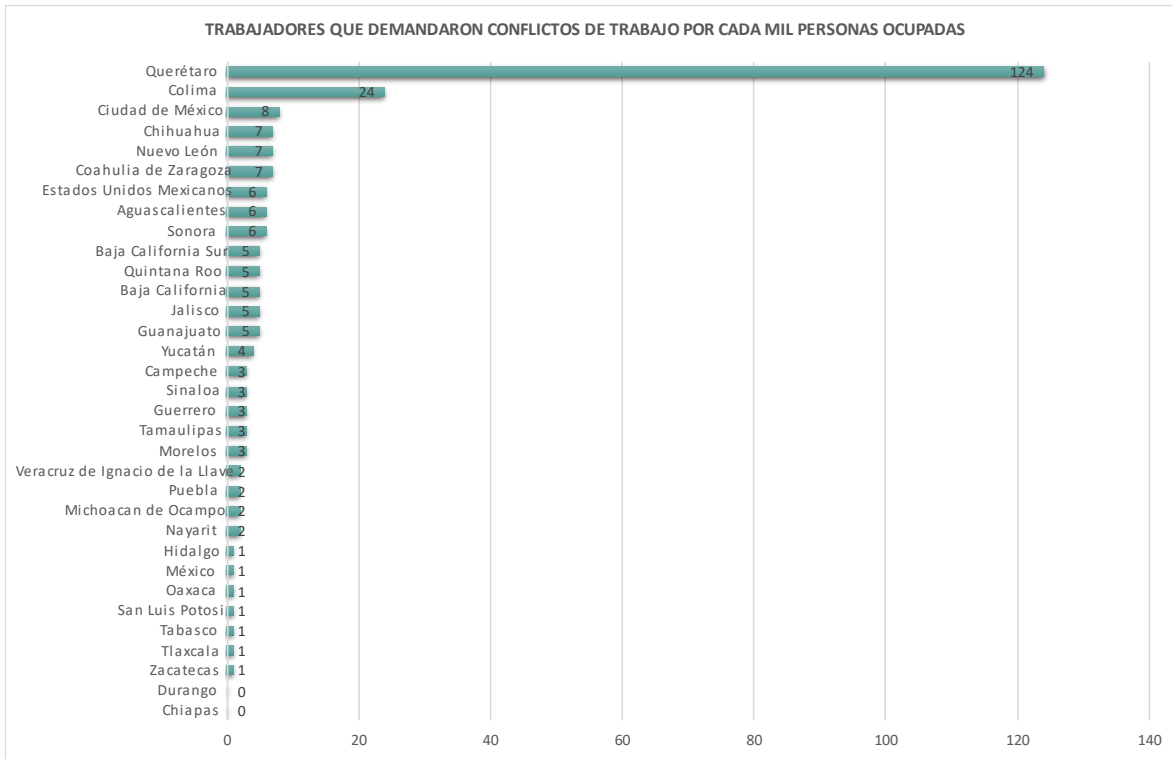


Fuente: Estadísticas Sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 2021.

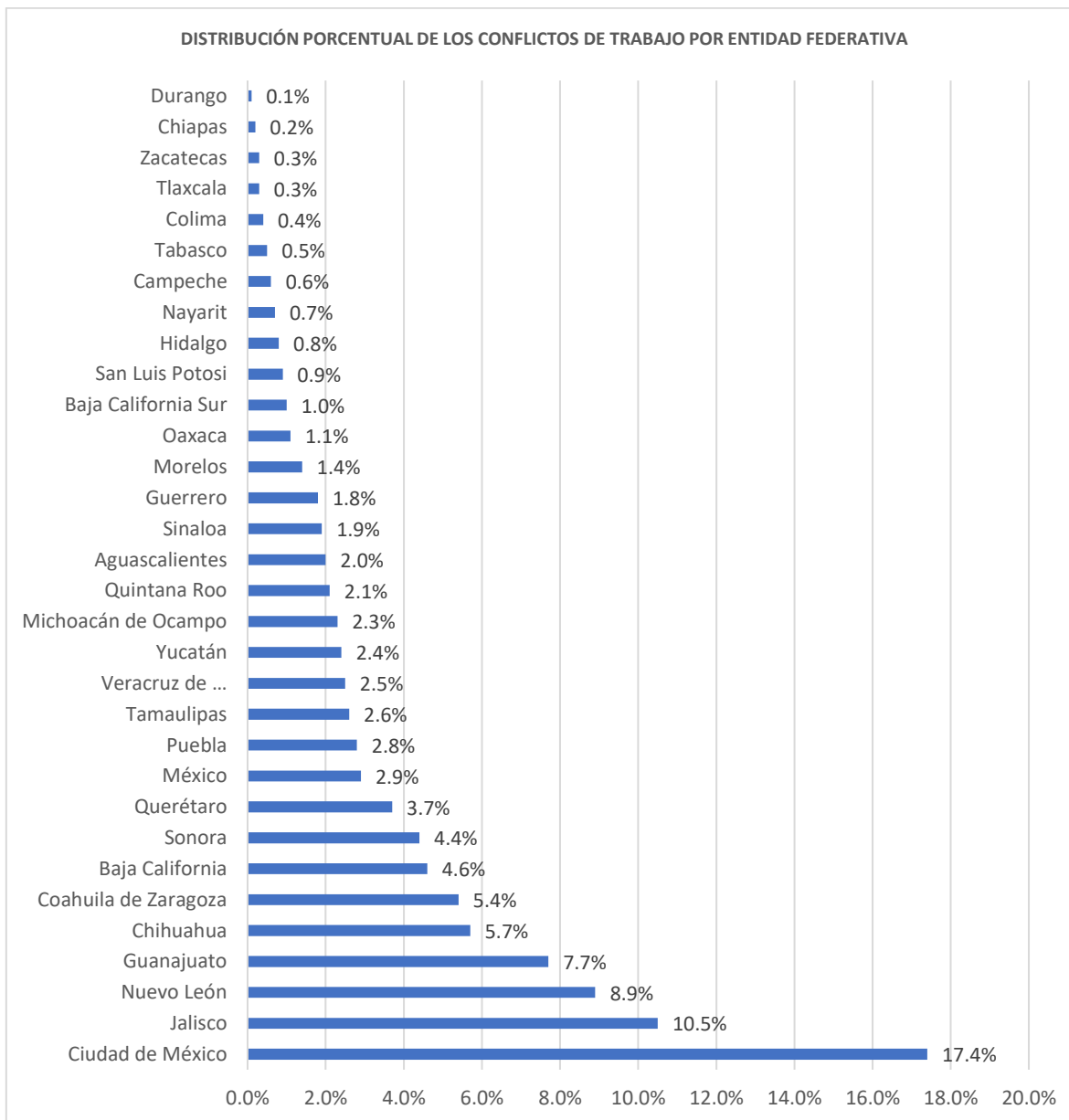
Por entidad federativa sobresalieron Coahuila de Zaragoza y Sonora con 37 trabajadores cada una, Yucatán con 16, Quintana Roo con 15, Durango, Jalisco y Puebla con 12 trabajadores, respectivamente.

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

Respecto a la solución de los conflictos de trabajo, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 604 de la LFT vigente estipulan 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 que surjan de las relaciones laborales o de hechos relacionados con ellas.



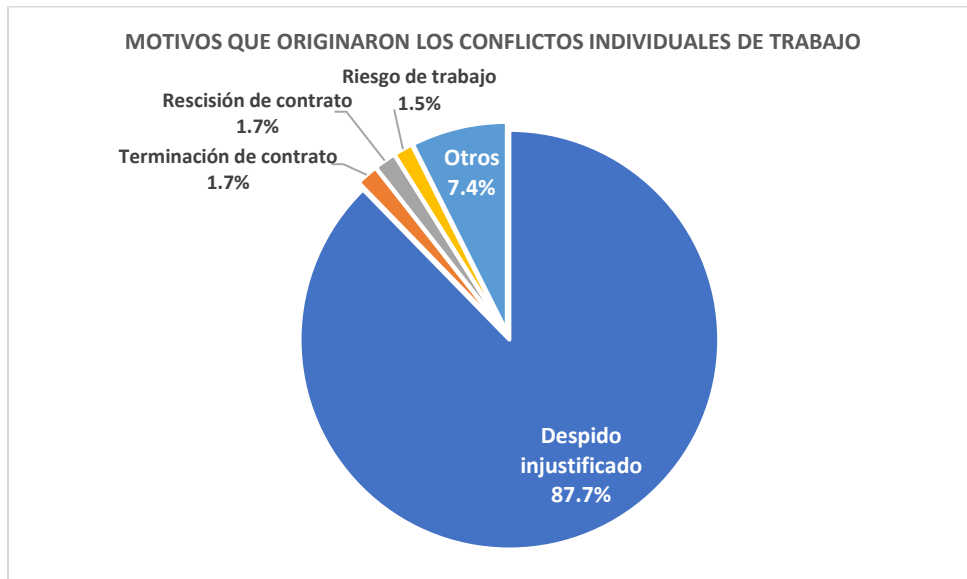
Fuente: Estadísticas Sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 2021.



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

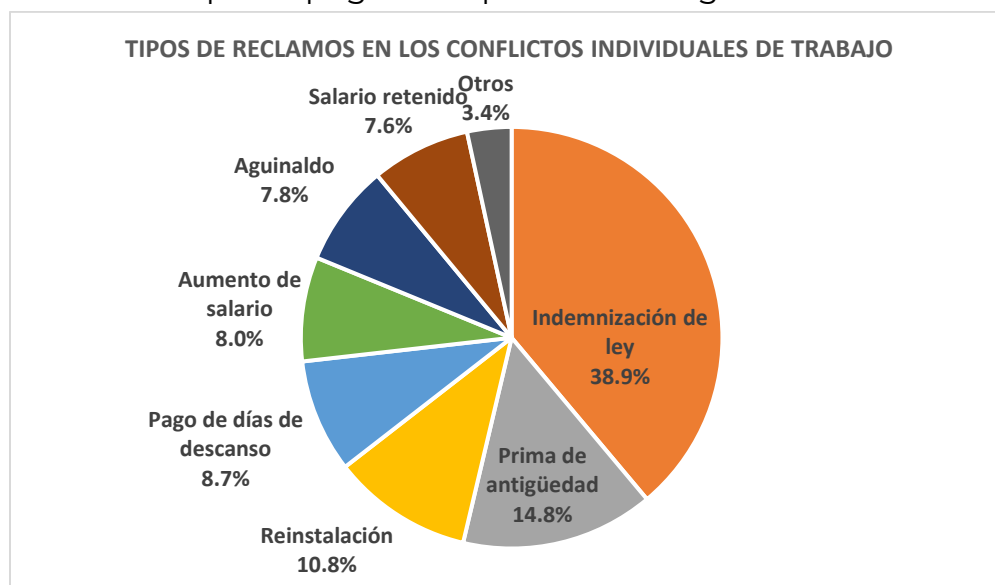
Es importante mencionar que algunos de los principales motivos que originaron los conflictos individuales de trabajo fueron: en primer lugar, el despido injustificado; seguido de la terminación o rescisión de contrato; el riesgo de trabajo; además de otros como la violación de contrato, la firma y revisión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

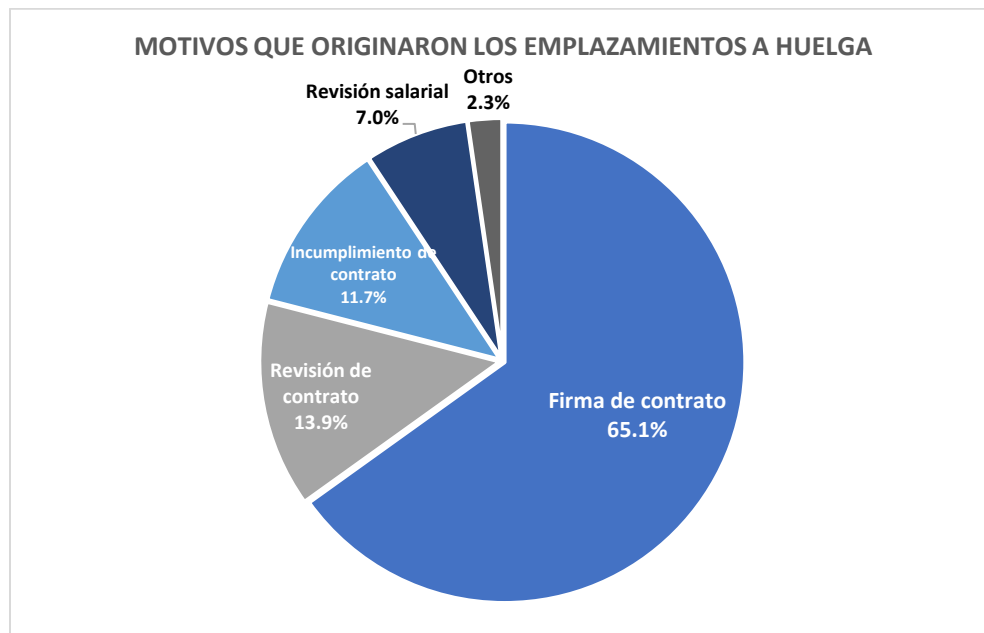


Notas: Otros motivos: violación de contrato, firma y revisión de contrato, participación de utilidades y no especificado.
Fuente: Estadísticas Sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 2021.

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.



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



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 cual estará ahora a cargo del Poder Judicial.

La ratificación por parte del Senado de la República del convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva sentó las bases para lograr la plena libertad de negociación colectiva y la eliminación de cualquier sanción a las personas trabajadoras por el hecho de pertenecer, no pertenecer o



dejar de pertenecer a un sindicato. El Estado mexicano se obliga así a garantizar la independencia de las asociaciones sindicales y que estén libres de injerencias, principalmente de las partes empleadoras.

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

En dicho Capítulo se plasmaron los lineamientos para garantizar la libertad y la democracia sindical, así como la negociación colectiva auténtica. Esta evolución puso fin a décadas de tripartismo basado en la falta de representatividad y la ausencia de democracia, lo cual generó la pérdida del poder adquisitivo de las personas trabajadoras y contribuyó a la expansión de la informalidad.

Lo anterior contribuye directamente a Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral, tal como lo establece el 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 (CFCRL), como organismo descentralizado autónomo, 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, 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 de 2020 en ocho entidades.

Segunda Etapa: Se realizó el 1 de octubre de 2021, incluyendo trece entidades más.

Tercera Etapa: Inició el 1 de mayo de 2022 y consideró a once entidades, entre ellas el estado de Sonora.

Mejora Regulatoria

La política de mejora regulatoria en el estado de Sonora se enfoca en transformar las regulaciones con triple impacto: social, económico y ambiental. Esto posiciona a la entidad con un potencial de ser un lugar ideal por su equilibrio en el sector productivo y el grado aceptable de estabilidad laboral que mantiene.

En la actualidad, existe una percepción negativa sobre las barreras al realizar trámites, lo que exponía a las personas contribuyentes a la necesidad de contratar a terceros y a posibles riesgos de estafa. La creación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, en el aspecto de atender conflictos bajo el Nuevo Sistema de Justicia Laboral, contribuirá a agilizar la resolución de las situaciones que se presenten entre partes empleadoras y personas trabajadoras.

Tomando en cuenta lo anterior, se pretende lograr en el mediano plazo atender con oportunidad y calidad la totalidad de 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 un posible estallamiento de huelga y, con ello, mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de las actividades productivas.



CAPÍTULO II. 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)
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 diálogo y fortalecer la paz laboral.	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02 ET01.OB01.E04.LA03 EG01.OB02.E04.LA03	Estrategia 3.2.6 Estrategia T1 .2.6 Estrategia T2.2.5	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



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

Objetivo 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.

Clave	Línea de acción
OB01.E01.LA01	Implementar procesos que permitan la conciliación, como instrumento principal, privilegiando el diálogo para resolver los conflictos laborales como medidas tendientes a salvaguardar los derechos humanos.
OB01.E01.LA02	Contribuir en la disminución de expedientes NO conciliados, con el propósito de elevar la tasa de convenios logrados para evitar la saturación en los Tribunales Laborales.
OB01.E01.LA03	Establecer e implementar la Política de Gestión Documental y Archivo Definitivo de expedientes concluidos, garantizando el cumplimiento de la normatividad archivística del Estado de Sonora y la conservación física de los documentos legalmente requeridos, de acuerdo con el incremento esperado en el volumen de asuntos archivados.



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

Clave	Línea de acción
OB01.E02.LA01	Fomentar la reflexión y el diálogo con el usuario, considerando los factores de producción, como medio de solución de conflictos.
OB01.E02.LA02	Oficializar la recopilación de datos de solicitudes por sexo e implementar una oferta de asesoría específica para mujeres, cumpliendo con los lineamientos de transparencia y perspectiva de género.
OB01.E02.LA03	Monitorear el nivel de cumplimiento en la atención de los asuntos jurídicos que se hayan llevado a cabo dentro del Centro de Conciliación, con el propósito de asegurar una atención oportuna y eficiente.



CAPÍTULO IV. INDICADORES

Cédula del indicador 1			
Nombre del indicador	Conciliación de controversias laborales.		
Descripción	Permite conocer el grado de efectividad del servicio de conciliación como vía principal para la solución pacífica, pronta y voluntaria de controversias laborales, promoviendo la justicia laboral y reduciendo la carga en los tribunales.		
Método de cálculo	Número de convenios realizados		
Sentido	Ascendente	Frecuencia	Trimestral
Unidad de medida	Número Absoluto.	Tipo de indicador	Gestión
Fuente	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Unidad Responsable del Seguimiento	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base (2021)		Meta (2027)	
0		243,444	
Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)			
OB01.E01.LA01			



Cédula del indicador 2			
Nombre del indicador	Asesorías de Orientación Ciudadana.		
Descripción	Medir el nivel de cumplimiento del Centro, en la implementación de prácticas, estrategias y mecanismos, que garanticen una atención oportuna, accesible, eficaz y orientada al ciudadano.		
Método de cálculo	Número de asesorías de orientación al ciudadano		
Sentido	Ascendente	Frecuencia	Trimestral
Unidad de medida	Número Absoluto.	Tipo de indicador	Gestión
Fuente	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Unidad Responsable del Seguimiento	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base (2021)		Meta (2027)	
0		53,431	
Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)			
OB01.E01.LA02			



Cédula del indicador 3			
Nombre del indicador	Asuntos jurídicos atendidos		
Descripción	Mide el nivel de avance o cumplimiento en la atención de los asuntos jurídicos que se hayan llevado a cabo dentro del Centro de Conciliación, con el propósito de evidenciar la eficiencia del Centro.		
Método de cálculo	Número de asuntos jurídicos atendidos		
Sentido	Ascendente	Frecuencia	Trimestral
Unidad de medida	Número Absoluto.	Tipo de indicador	Gestión
Fuente	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Unidad Responsable del Seguimiento	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base (2021)		Meta (2027)	
0		22,582	
Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)			
OB01.E01.LA03			



Cédula del indicador 4			
Nombre del indicador	Archivo de expedientes de Conciliación		
Descripción	Mide el número de expedientes de conciliación concluidos que son archivados de forma correcta y oportuna, de acuerdo con la Política de Gestión Documental y los Lineamientos de Archivística vigentes		
Método de cálculo	Total de asuntos archivados		
Sentido	Ascendente	Frecuencia	Trimestral
Unidad de medida	Número Absoluto.	Tipo de indicador	Gestión
Fuente	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Unidad Responsable del Seguimiento	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base (2021)		Meta (2027)	
0		172501.00	
Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)			
OB01.E02.LA01			



Cédula del indicador 5			
Nombre del indicador	Judicialización de asuntos no conciliados		
Descripción	Mide el porcentaje de casos que, tras no resolverse en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora, continúan en la vía judicial. Refleja la efectividad del modelo de conciliación para evitar la saturación de Tribunales.		
Método de cálculo	(Demandas efectivas ingresadas al Tribunal Laboral/Número de asuntos recibidos en CCL) x 100		
Sentido	Descendente	Frecuencia	Trimestral
Unidad de medida	Porcentaje	Tipo de indicador	Impacto
Fuente	Coordinación de Tribunales Laborales (CTL)		
Unidad Responsable del Seguimiento	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base (2024)		Meta (2027)	
4,845		9%	
Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)			
OB01.E01.LA03			



Cédula del indicador 6			
Nombre del indicador	Solicitud de asesoría del sexo femenino		
Descripción	Determinar la participación de las mujeres en el uso del servicio de asesoría, para monitorear el acceso equitativo entre sexos y orientar políticas públicas con enfoque de género		
Método de cálculo	Número de solicitudes de asesorías de personas del sexo femenino.		
Sentido	Ascendente	Frecuencia	Trimestral
Unidad de medida	Número Absoluto.	Tipo de indicador	Gestión
Fuente	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Unidad Responsable del Seguimiento	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Sonora.		
Línea base (2021)		Meta (2027)	
0		9,700.00	
Alineaciones con Líneas del Programa de Mediano Plazo (PMP)			
OB01.E03.LA01			



CAPÍTULO 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 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 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 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.



CAPÍTULO VI. INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN Y CONCERTACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERGUBERNAMENTAL

Institución	Tipo de instrumento	Objetivo	Periodo de 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
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
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



CAPÍTULO VII. INSTRUMENTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DERIVADOS

En este marco, las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal deberán observar los siguientes criterios de cumplimiento y responsabilidad institucional:

Responsabilidad institucional del contenido y resultados

Las dependencias y entidades serán responsables del contenido, ejecución, seguimiento y resultados de cada Programa de Mediano Plazo (PMP) a su cargo. Dichos programas deberán ser operados dentro de la estructura interna institucional, asegurando su coherencia con la planeación estratégica, los objetivos de gobierno y los instrumentos de evaluación del desempeño.

Seguimiento trimestral de indicadores

Los indicadores incluidos en este Programa de Mediano Plazo deberán contar con un seguimiento técnico trimestral, con el propósito de monitorear su avance y cumplimiento. Este seguimiento implicará la revisión de los resultados de cada corte trimestral, sin que ello suponga necesariamente la modificación de los valores reportados, ya que cada indicador deberá definir su propia frecuencia de actualización conforme a su cédula técnica.

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.



Dicho informe deberá incluir los avances físicos y financieros, los resultados obtenidos, las problemáticas detectadas, el seguimiento a los indicadores y las acciones de mejora implementadas.

El Informe Anual de Resultados deberá publicarse dentro del primer bimestre de cada año y remitirse para su revisión a la instancia coordinadora, la cual verificará su consistencia técnica y el cumplimiento de los criterios establecidos por el Titular del Ejecutivo del Estado.

Disponibilidad y transparencia de la información

Los Informes Anuales de Resultados deberán estar disponibles en la plataforma web oficial de cada dependencia o entidad responsable, atendiendo los lineamientos técnicos y de interoperabilidad que establezca la instancia reguladora en materia de tecnologías del Gobierno del Estado. Esta disposición busca fortalecer la transparencia, el acceso a la información y la rendición de cuentas a la ciudadanía.

Plataforma de Información de Gobierno

El Plan Estatal de Desarrollo, los Programas de Mediano Plazo, los Informes Anuales de Resultados, así como el seguimiento de sus indicadores, deberán integrarse y publicarse en la Plataforma de Información de Gobierno, conforme a los objetivos establecidos en las fracciones I, II y IV del artículo 65 del Reglamento de la Ley de Planeación del Estado de Sonora.

Sistema de Seguimiento del Ejecutivo del Estado

El Ejecutivo del Estado, a través de las instancias competentes, pondrá a disposición de las dependencias y entidades herramientas tecnológicas y sistemas de información que faciliten el registro, seguimiento, análisis y evaluación de los avances del Plan Estatal de Desarrollo y de los Programas de Mediano Plazo.



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 centro, llevar el control y registro de las notificaciones que se realiza.



ANEXOS

ANEXO 1

Diagnóstico Institucional de Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas:

Nos encontramos ante una Reforma Laboral, la más importante en los últimos 100 años, la cual exige de todos los actores involucrados: Sector Privado, Social y Gubernamental, trabajen en conjunto para lograr en tiempo y forma la aplicación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

Por lo que, con el nuevo modelo de impartición de Justicia Laboral plasmado en la Reforma a la Constitución General de la República, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero del 2017 y ahora con la Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019, el proyecto “Centro de Conciliación Laboral” es inminente.

Lo anterior permitirá resolver los conflictos obrero-patronales antes de acudir a los juzgados o tribunales laborales, y con ello, obtener justicia de manera rápida y eficiente, garantizando seguridad y certeza jurídica a los particulares.

Según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática en los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOEN) 1, correspondientes al trimestre enero a marzo de 2022 Con respecto al primer trimestre de 2021 LA SITUACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL ESTADO DE SONORA, indica que:

- La Población Económicamente Activa (PEA) pasó de 1 millón 357 mil a 1 millón 419 mil personas.
- La población ocupada aumentó en 81 mil personas



- El número de personas ocupadas en actividades terciarias ascendió en 62 mil.
- Los mayores aumentos se dieron en el sector comercio con 27 mil personas ocupadas más y en los restaurantes y servicios de alojamiento con 24 mil ocupados más.
- Los ocupados en los grandes establecimientos incrementaron en 45 mil personas.
- La tasa de desocupación transitó de 4.4% a 2.9% a nivel estatal.

En el primer trimestre de 2022, la Población Económicamente Activa (PEA). Por sexo, la PEA masculina fue de 851 mil, lo que representa un aumento de 42 mil personas y la PEA femenina fue de 568 mil, esto es, 19 mil más que lo registrado en el primer trimestre de 2021.

En el Estado el crecimiento de la fuerza laboral se mantiene constante por lo que se entiende que en algún momento al término de su relación laboral se podrá incurrir o no, en un conflicto laboral.

Es precisamente por esto la importancia del Centro de Conciliación Laboral en su tarea de mantener un equilibrio entre los factores del capital y el trabajo: empleadores y trabajadores; a efecto de que exista un clima de paz laboral en la entidad mediante arreglos amistosos y de solución de conflictos laborales apegados a derecho, a través de la conciliación.



TEMA	FORTALEZAS Análisis de lo Interno	OPORTUNIDADES Análisis de lo Externo	DEBILIDADES Análisis de lo Interno	AMENAZAS Análisis de lo Externo
Financiero	Se cuenta con presupuesto para iniciar operaciones en el último trimestre de 2022	Llevar a cabo cursos de capacitación y sensibilización para la mejor atención a la población. Agilizar entrega de instalaciones físicas para inicio de operaciones. Agilizar recepción de mobiliario y equipo para inicio de operaciones	Pocos recursos para la puesta en marcha.	Reducción de presupuesto inicial para el último trimestre año 2022. Validación y no aprobación del presupuesto solicitado para el ejercicio 2023 a 2027
Profesionalización	Entrada en vigor del nuevo sistema de justicia Laboral.	Llevar a cabo cursos de capacitación y sensibilización para la mejor atención a la población	Falta de Personal Especializado para el desarrollo de sus funciones en forma inmediata. Falta de instalaciones adecuadas para el inicio de operaciones	Poca oferta de expertos en la materia de conciliación
Estabilidad laboral	Capacidad de cobertura en todo el Estado	Llevar a cabo campaña de información de entrada en funcionamiento del CCLES. Clima estable de inicio. Atender el 100% de los asuntos solicitados para orientación. Atender el 100% de los asuntos solicitados para conciliación. Conciliar al menos el 80% de los asuntos solicitados	Una sede en Hermosillo y seis delegaciones estatales, se requeriría operar en al menos otras cuatro delegaciones en la sierra, río Sonora, este y norte del Estado.	Llegada de migrantes en busca de empleo, conflictos en empresas nacionales con sucursales en el Estado que pudieran tener conflictos



ANEXO 2

Diagnóstico Institucional de Focos de Atención Estratégicos:

Nos encontramos ante una Reforma Laboral, la más importante en los últimos 100 años, la cual exige de todos los actores involucrados: Sector Privado, Social y Gubernamental, trabajen en conjunto para lograr en tiempo y forma la aplicación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

Por lo que, con el nuevo modelo de impartición de Justicia Laboral plasmado en la Reforma a la Constitución General de la República, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero del 2017 y ahora con la Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019, el proyecto “Centro de Conciliación Laboral” es inminente.

Lo anterior permitirá resolver los conflictos obrero-patronales antes de acudir a los juzgados o tribunales laborales, y con ello, obtener justicia de manera rápida y eficiente, garantizando seguridad y certeza jurídica a los particulares.

Según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática en los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOEN) 1, correspondientes al trimestre enero a marzo de 2022 Con respecto al primer trimestre de 2021 LA SITUACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL ESTADO DE SONORA, indica que:

- La Población Económicamente Activa (PEA) pasó de 1 millón 357 mil a 1 millón 419 mil personas.
- La población ocupada aumentó en 81 mil personas
- El número de personas ocupadas en actividades terciarias ascendió en 62 mil.
- Los mayores aumentos se dieron en el sector comercio con 27 mil personas ocupadas más y en los restaurantes y servicios de alojamiento con 24 mil ocupados más.



- Los ocupados en los grandes establecimientos incrementaron en 45 mil personas.
- La tasa de desocupación transitó de 4.4% a 2.9% a nivel estatal.

En el primer trimestre de 2022, la Población Económicamente Activa (PEA). Por sexo, la PEA masculina fue de 851 mil, lo que representa un aumento de 42 mil personas y la PEA femenina fue de 568 mil, esto es, 19 mil más que lo registrado en el primer trimestre de 2021.

En el Estado el crecimiento de la fuerza laboral se mantiene constante por lo que se entiende que en algún momento al término de su relación laboral se podrá incurrir o no, en un conflicto laboral.

Es precisamente por esto la importancia del Centro de Conciliación Laboral en su tarea de mantener un equilibrio entre los factores del capital y el trabajo: empleadores y trabajadores; a efecto de que exista un clima de paz laboral en la entidad mediante arreglos amistosos y de solución de conflictos laborales apegados a derecho, a través de la conciliación.



Sector/Tema	Focos de Atención Estratégicos	Riesgos	Actores Involucrados
Financiero	Agilizar entrega de instalaciones físicas para inicio de operaciones. Agilizar recepción de mobiliario y equipo para inicio de operaciones	Que la entrega de las instalaciones y el equipo inicial, no se entregue en tiempo o este no cubra las necesidades de cada una de las delegaciones y la Sede Hermosillo	Centro de Conciliación Laboral Secretaría del Trabajo Coordinación Estatal de Bienes y Concesiones Secretaría de la Contraloría General del Estado
Profesionalización	Llevar a cabo cursos de capacitación y sensibilización para la mejor atención a la población	Insuficiencia presupuestaria para los rubros de capacitación.	Centro de Conciliación Laboral Secretaría de Hacienda
Estabilidad laboral	Llevar a cabo campaña de información de entrada en funcionamiento del CCLES Clima estable de inicio Atender el 100% de los asuntos solicitados para orientación Atender el 100% de los asuntos solicitados para conciliación Conciliar al menos el 80% de los asuntos solicitados	Que no estén disponibles los recursos para el arranque del Centro. Que el clima laboral al inicio de operaciones del Centro, motive que se supere la capacidad de atención del mismo. Que el Centro con su sede central en Hermosillo y las seis delegaciones, no tenga la capacidad de atención para los 72 municipios debido al clima laboral imperante en el período	Centro de Conciliación Laboral Secretaría del Trabajo Sector Productivo del Estado de Sonora



ANEXO 3

Diagnóstico Institucional de Matriz de Escenarios (Prospectiva):

Nos encontramos ante una Reforma Laboral, la más importante en los últimos 100 años, la cual exige de todos los actores involucrados: Sector Privado, Social y Gubernamental, trabajen en conjunto para lograr en tiempo y forma la aplicación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

Por lo que, con el nuevo modelo de impartición de Justicia Laboral plasmado en la Reforma a la Constitución General de la República, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero del 2017 y ahora con la Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019, el proyecto “Centro de Conciliación Laboral” es inminente.

Lo anterior permitirá resolver los conflictos obrero-patronales antes de acudir a los juzgados o tribunales laborales, y con ello, obtener justicia de manera rápida y eficiente, garantizando seguridad y certeza jurídica a los particulares.

Según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática en los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOEN) 1, correspondientes al trimestre enero a marzo de 2022 Con respecto al primer trimestre de 2021 LA SITUACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL ESTADO DE SONORA

indica que:

- La Población Económicamente Activa (PEA) pasó de 1 millón 357 mil a 1 millón 419 mil personas.
- La población ocupada aumentó en 81 mil personas
- El número de personas ocupadas en actividades terciarias ascendió en 62 mil.



• Los mayores aumentos se dieron en el sector comercio con 27 mil personas ocupadas más y en los restaurantes y servicios de alojamiento con 24 mil ocupados más.

• Los ocupados en los grandes establecimientos incrementaron en 45 mil personas.

• La tasa de desocupación transitó de 4.4% a 2.9% a nivel estatal.

En el primer trimestre de 2022, la Población Económicamente Activa (PEA). Por sexo, la PEA masculina fue de 851 mil, lo que representa un aumento de 42 mil personas y la PEA femenina fue de 568 mil, esto es, 19 mil más que lo registrado en el primer trimestre de 2021.

En el Estado el crecimiento de la fuerza laboral se mantiene constante por lo que se entiende que en algún momento al término de su relación laboral se podrá incurrir o no, en un conflicto laboral.

Es precisamente por esto la importancia del Centro de Conciliación Laboral en su tarea de mantener un equilibrio entre los factores del capital y el trabajo: empleadores y trabajadores; a efecto de que exista un clima de paz laboral en la entidad mediante arreglos amistosos y de solución de conflictos laborales apegados a derecho, a través de la conciliación.

Foco de Atención Estratégico	Escenario Factible 2028	Escenario Deseable 2028
Agilizar entrega de instalaciones físicas para inicio de operaciones Agilizar recepción de mobiliario y equipo para inicio de operaciones	El foco de atención estratégico, se cumple al 100%	El foco de atención estratégico, se cumple al 100%
Llevar a cabo cursos de capacitación y sensibilización para la mejor atención a la población	El foco de atención estratégico, se cumple al 100%	El foco de atención estratégico, se cumple al 100%
Llevar a cabo campaña de información de entrada en funcionamiento del CCLES Clima estable de inicio	El foco de atención estratégico, se cumple al 100%	El foco de atención estratégico, se cumple al 100%

ANEXO 4

Cédula de Seguimiento y Evaluación del PED 2021 - 2027:

Nos encontramos ante una Reforma Laboral, la más importante en los últimos 100 años, la cual exige de todos los actores involucrados: Sector Privado, Social y Gubernamental, trabajen en conjunto para lograr en tiempo y forma la aplicación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

Por lo que, con el nuevo modelo de impartición de Justicia Laboral plasmado en la Reforma a la Constitución General de la República, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero del 2017 y ahora con la Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019, el proyecto “Centro de Conciliación Laboral” es inminente.

Lo anterior permitirá resolver los conflictos obrero-patronales antes de acudir a los juzgados o tribunales laborales, y con ello, obtener justicia de manera rápida y eficiente, garantizando seguridad y certeza jurídica a los particulares.

Según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática en los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOEN) 1, correspondientes al trimestre enero a marzo de 2022 Con respecto al primer trimestre de 2021 LA SITUACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN EL ESTADO DE SONORA indica que:

- La Población Económicamente Activa (PEA) pasó de 1 millón 357 mil a 1 millón 419 mil personas.
- La población ocupada aumentó en 81 mil personas.
- El número de personas ocupadas en actividades terciarias ascendió en 62 mil.
- Los mayores aumentos se dieron en el sector comercio con 27 mil personas ocupadas más y en los restaurantes y servicios de alojamiento con 24 mil ocupados más.
- Los ocupados en los grandes establecimientos incrementaron en 45 mil personas.



- La tasa de desocupación transitó de 4.4% a 2.9% a nivel estatal.

En el primer trimestre de 2022, la Población Económicamente Activa (PEA). Por sexo, la PEA masculina fue de 851 mil, lo que representa un aumento de 42 mil personas y la PEA femenina fue de 568 mil, esto es, 19 mil más que lo registrado en el primer trimestre de 2021.

Es precisamente por esto la importancia del Centro de Conciliación Laboral en su tarea de mantener un equilibrio entre los factores del capital y el trabajo: empleadores y trabajadores; a efecto de que exista un clima de paz laboral en la entidad mediante arreglos amistosos y de solución de conflictos laborales apegados a derecho, a través de la conciliación.

ANEXOS

El presente anexo muestra la alineación estratégica de las Líneas de Acción del Programa de Mediano Plazo en toda su extensión, identificando su vinculación jerárquica con los Objetivos y Estrategias, así como su correspondencia con el Plan Estatal de Desarrollo, el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo que permite visualizar de manera integral la coherencia y congruencia vertical de la planeación.

Esta información se encuentra disponible para consulta pública en el Sistema de Seguimiento del Ejecutivo del Estado (SISE), a través del portal oficial https://sise.estado.gob.mx/alineacion_completa.php, donde se garantiza la transparencia y trazabilidad de la planeación institucional. La dependencia/entidad responsable asegura, mediante este mecanismo, la armonización y coherencia de sus acciones con los marcos normativos y estratégicos vigentes.

OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEA	CLAVE SECTORIAL	CLAVE PED	CLAVE PND	ODS
1	1	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 17
1	1	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 16
1	1	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 8
1	1	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 17
1	1	1	OB01.E01.LA04	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 5
1	1	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 16
1	1	1	OB01.E01.LA04	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	1	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	1	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 17
1	1	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 16
1	1	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 8
1	1	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 17
1	1	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 16
1	1	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 8
1	1	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 17
1	1	2	OB01.E01.LA04	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 5
1	1	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 16
1	1	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	1	2	OB01.E01.LA04	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	1	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 17
1	1	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 16
1	1	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 8
1	1	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 17

OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEA	CLAVE SECTORIAL	CLAVE PED	CLAVE PND	ODS
1	1	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 16
1	1	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 8
1	1	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 17
1	1	3	OB01.E01.LA04	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 5
1	1	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 16
1	1	3	OB01.E01.LA04	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	1	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	1	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 17
1	1	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 16
1	1	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 8
1	2	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 17
1	2	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 16
1	2	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 8
1	2	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 17
1	2	1	OB01.E01.LA04	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 5
1	2	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 16
1	2	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	2	1	OB01.E01.LA04	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	2	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 17
1	2	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 16
1	2	1	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 8
1	2	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 17
1	2	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 16
1	2	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 8
1	2	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 17
1	2	2	OB01.E01.LA04	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 5
1	2	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 16
1	2	2	OB01.E01.LA04	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	2	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	2	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 17
1	2	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 16
1	2	2	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 8
1	2	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 17
1	2	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 16
1	2	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA02	3.2.6	ODS 8
1	2	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 17
1	2	3	OB01.E01.LA04	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 5
1	2	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 16
1	2	3	OB01.E01.LA04	ET01.OB01.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8
1	2	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T1 .2.6	ODS 8

OBJETIVO	ESTRATEGIA	LÍNEA	CLAVE SECTORIAL	CLAVE PED	CLAVE PND	ODS
1	2	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 17
1	2	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 16
1	2	3	OB01.E01.LA04	EG01.OB02.E04.LA03	T2.2.5	ODS 8



OFICINA DEL EJECUTIVO DEL ESTADO
CIRCULAR: OEE/022/2026
Hermosillo, Sonora, 03 de febrero de 2026

LIC. OMAR ARTURO MURRIETA GINES
DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE SONORA
PRESENTE.

Por medio del presente, le informo que esta Oficina del Ejecutivo del Estado (OEE) otorga la validación correspondiente a la actualización del Programa de Mediano Plazo (PMP) a su cargo, el cual dará cumplimiento a los compromisos establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, así como a los Lineamientos correspondientes.

Es importante precisar que el contenido del Programa es responsabilidad de la instancia que lo elabora, toda vez que se trata de un instrumento de planeación que define la estrategia para el cumplimiento de lo dispuesto en el Plan Estatal de Desarrollo. En ese sentido, y con la certeza de que cada uno de los objetivos, estrategias y líneas de acción consignadas en el Programa fueron debidamente analizadas, revisadas y aprobadas por usted, le solicito atentamente llevar a cabo su publicación y difusión, conforme a los criterios normativos y disposiciones aplicables en la materia.

Asimismo, le solicito atentamente asegurar que la información del Programa se encuentre debidamente registrada y actualizada en el Sistema de Seguimiento del Ejecutivo del Estado (SISE), con el propósito de contar con información oportuna, consistente y verificable para las actividades de seguimiento y evaluación correspondientes.

Sin otro particular, agradezco su atención y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente,

LIC. KARLA PAULINA OCAÑA ENCINAS
JEFA DE OFICINA DEL EJECUTIVO DEL ESTADO



17 FEB. 2026

RECIBIDO



GOBIERNO
DE SONORA
SECRETARÍA DE
HACIENDA



OFICIO SH-0143/2026

Hermosillo, Sonora, 11 de febrero de 2026

**LIC. OMAR ARTURO MURRIETA GINES
DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE
SONORA
PRESENTE.**

Por medio del presente, le informo que La Secretaría de Hacienda otorga la validación correspondiente a la actualización del Programa de Mediano Plazo (PMP) a su cargo, el cual dará cumplimiento a los compromisos establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, así como a los Lineamientos correspondientes.

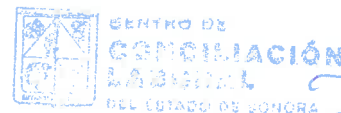
Es importante precisar que el contenido del Programa es responsabilidad de la instancia que lo elabora, toda vez que se trata de un instrumento de planeación que define la estrategia para el cumplimiento de lo dispuesto en el Plan Estatal de Desarrollo. En ese sentido, y con la certeza de que cada uno de los objetivos, estrategias y líneas de acción consignadas en el Programa fueron debidamente analizadas, revisadas y aprobadas por usted, le solicito atentamente llevar a cabo su publicación y difusión, conforme a los criterios normativos y disposiciones aplicables en la materia.

Asimismo, le solicito atentamente asegurar que la información del Programa se encuentre debidamente registrada y actualizada en el Sistema de Seguimiento del Ejecutivo del Estado (SISE), con el propósito de contar con información oportuna, consistente y verificable para las actividades de seguimiento y evaluación correspondientes.

Sin otro particular, agradezco su atención y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

DR. ROBERTO CARLOS HERNÁNDEZ CORDERO
SECRETARIO DE HACIENDA DEL ESTADO DE SONORA



17 FEB. 2026

RECIBIDO

C.c.p. Archivo.

C.c.p. Dr. Carlos German Palafox Moyllers - Subsecretario de Egresos de la Secretaría de Hacienda.