

Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo 2022-2027



Secretaría
de Desarrollo
Económico
GOBIERNO DE MICHOACÁN



ANIVERSARIO
DE LOS SANTUARIOS DE LA
**Mariposa
Monarca**



MICHOACÁN ES
MEJOR



Gobierno
de Michoacán

HONESTIDAD Y TRABAJO



CENTRO DE
CONCILIACIÓN
LABORAL DE MICHOACÁN

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo

Programa Institucional 2022 – 2027

“TRANSFORMANDO LA JUSTICIA LABORAL”.

DIRECTORIO

Mtro. Andrés Medina Guzmán
Director General

Lic. Víctor Hugo Villagómez Ortiz
Secretario Técnico

Lic. Yadira Lizbeth Torres Herrera
Directora de la Unidad de Asuntos Jurídicos, Conflictos, Acuerdos e Igualdad

Lic. Cristina Gaona Rojas
Delegada Administrativa

Lic. Alejandro Magaña González
Director de la Delegación Regional Morelia

Lic. Yahaira Lizeth Medina Uribe
Directora de la Delegación Regional Uruapan

Lic. Belén Villagómez León
Directora de la Delegación Regional Zamora

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	5
2. MARCO LEGAL	7
3. DIAGNÓSTICO	10
3.1. SITUACIÓN ACTUAL Y TENDENCIAS	10
3.2. RETOS Y OPORTUNIDADES	16
4. MISIÓN	20
5. VISIÓN	20
6. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	21
6.1. OBJETIVO GENERAL	21
6.2. OBJETIVOS PRIORITARIOS, ESTRATÉGIAS PRIORITARIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	21
7. ALINEACIÓN CON OTROS INSTRUMENTOS ESTATALES, NACIONALES E INTERNACIONALES	23
7.1. AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	24
7.2. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019 – 2024	25
7.3. PLAN DE DESARROLLO INTEGRAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO 2021 – 2027	26
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26
9. METAS E INDICADORES	29
REFERENCIAS	31
GLOSARIO	33
ANEXOS	37

1. PRESENTACIÓN

El Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo tiene como propósito establecer las medidas, acciones y procedimientos mediante los cuales se busca cumplir con las obligaciones emanadas de su Ley Orgánica y con los objetivos establecidos en el Programa Operativo Anual y en el Árbol de Objetivos de la Matriz de Indicadores para Resultados, así como para coadyuvar en los objetivos del Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán de Ocampo para el periodo 2021-2027, cuya participación se enmarca en el Eje 3 “Prosperidad Económica”, Objetivo Sectorial 3.4. “Promover la creación y el acceso al salario digno y empleo formal con un enfoque incluyente, sin discriminación y con apego a la justicia”, y a la Estrategia 3.4.1. “Impulso a la creación y formalización del empleo con la orientación de programas hacia la dignificación del trabajo”, a partir de la Acción 3.4.1.3. “Procurar el acceso a los mecanismos de Justicia Laboral rápida y expedita a través del establecimiento de Centros de Conciliación Estatal para la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral”.

La Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo establece, en su artículo 5, que “el Centro tiene por objeto ofrecer la función conciliadora para la resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones en asuntos del orden local antes de presentar demanda ante los Tribunales, procurando el equilibrio entre los factores de la producción y ofreciendo a éstos una instancia eficaz y expedita para ello, conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo inició operaciones el día 01 de octubre de 2022 como parte de la tercera etapa de implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México.

El Nuevo Sistema de Justicia Laboral apuesta por la resolución de los conflictos laborales mediante mecanismos prejudiciales, eficientes y expeditos que permitan

ahorros económicos y de tiempo, permitiendo a los trabajadores y a los patrones reincorporarse a sus actividades productivas de una manera más rápida.

En el Nuevo Sistema de Justicia Laboral, antes de demandar, será obligatorio intentar alcanzar un acuerdo. Para ello, se crean los Centros de Conciliación Laboral integrados por profesionales capacitados en medios alternos de resolución de conflictos. De no lograr un acuerdo, o conciliación, las partes podrán acudir a los Tribunales Laborales del Poder Judicial para resolver sus conflictos.

Asimismo, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje desaparecerán, una vez que se concluya con el trabajo rezagado, dando paso a la consolidación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

Por otra parte, otro de los beneficios del Nuevo Sistema de Justicia Laboral es el reconocimiento del derecho de los trabajadores a pertenecer a organizaciones sindicales, puesto que ahora, los trabajadores podrán decidir, sin discriminación ni represalias, si desean afiliarse a un sindicato, cambiar de sindicato o no pertenecer a ninguno. Además, los trabajadores podrán participar en las decisiones fundamentales de su sindicato a través del voto personal, libre, directo y secreto, pues serán consultados sobre la elección de sus representantes sindicales y sobre la aprobación y revisión de sus contratos colectivos de trabajo.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo es un Organismo Público Descentralizado, sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Michoacán de Ocampo, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Como ya se mencionó, el 01 de octubre del año 2022 inició la tercera etapa de implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, a la cual pertenece el Estado de Michoacán de Ocampo. Con el inicio de la tercera etapa se estructuró el plan para que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje concluyan con sus operaciones, y pasen a ser sustituidas por el Centro Nacional de Conciliación Laboral y los Centros de Conciliación Laboral Estatales o Locales.

Ahora bien, una vez publicada la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, la cual otorga facultades y personalidad jurídica al

mismo, se inició con el proceso de selección del personal conciliador. Es por ello que se estableció un procedimiento para que el personal conciliador fuera elegido mediante concursos públicos y abiertos, con perspectiva de género y demás criterios que garantizaran el derecho de participación en igualdad de condiciones para todas las y los ciudadanos.

Asimismo, una vez seleccionado el personal, se inició con un proceso de capacitación y certificación en materia de derecho laboral, con el objetivo de incrementar la calidad del servicio brindado e incrementar la eficiencia en la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, y así garantizar el acceso efectivo a la justicia laboral para todas las y los trabajadores del estado de Michoacán de Ocampo.

2. MARCO LEGAL

La planeación estratégica en el sector público es uno de los pilares del desarrollo institucional y, consiguientemente, del desarrollo económico y social del país. Para ello, es importante conocer la normativa y lineamientos que rigen los procesos de planeación, así como los procesos de implementación, gestión y evaluación de los distintos proyectos implementados por la administración pública.

De acuerdo con el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), “Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante la competitividad, el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permitan el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta constitución”. Para lo cual, “El Estado planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica nacional, y llevará a cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general en el marco de libertades que otorga esta Constitución”.

Asimismo, el artículo 26 de la CPEUM manifiesta que “El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación”.

Por su parte, la Ley de Planeación, en su artículo 2º, menciona que “La planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo equitativo, incluyente, integral, sustentable y sostenible del país, con perspectiva de interculturalidad y de género, y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales, ambientales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos...”.

Ahora bien, en lo que respecta al ámbito de competencia estatal, en el artículo 130 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo establece que “El Ejecutivo del Estado y los Ayuntamientos establecerán los mecanismos y adoptarán las medidas necesarias para planear el desarrollo estatal y municipal”.

La Ley de Planeación Hacendaria, Presupuesto, Gasto Público y Contabilidad Gubernamental del Estado de Michoacán de Ocampo establece, en su artículo 11 que “La Ley de Ingresos y el Presupuesto de Egresos en el ámbito estatal se sustentarán en el PLAN DE DESARROLLO INTEGRAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN, y en el ámbito municipal en el PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL, en base a los Programas Sectoriales, Regionales, Institucionales y Especiales que con transversalidad y perspectiva de género apruebe el Ejecutivo del Estado, y en su caso el Ayuntamiento, conforme a lo establecido en la Ley de Planeación del Estado de Michoacán de Ocampo y en la Ley Orgánica Municipal”.

Finalmente, aparecen los instrumentos nacionales de Planeación como el Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024, el Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán de Ocampo 2021 – 2027, así como instrumentos internacionales como la Agenda 2030, para el Desarrollo Sostenible; y demás disposiciones aplicables en materia de planeación estratégica.

Ahora bien, el marco legal que fundamenta la creación y funcionamiento del Nuevo Sistema de Justicia Laboral, al que pertenece el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, se enlista a continuación:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Apartado A, Fracción XX. (DOF-5 de febrero de 1917).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículos 23, 24 y 25. (10 de diciembre de 1948)
- Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
- Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. (2015)
- Tratado comercial entre México, Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC), Capítulo 23, Anexo 23-A. (DOF) el 29 de julio de 2019
- Tratado comercial entre México, Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC), Capítulo 31, Anexos 31-A y 31-B. (DOF) el 29 de julio de 2019
- Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (TIPAT), Capítulo 19. (DOF)-8 de marzo de 2018
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Michoacán de Ocampo, Artículo 148 bis, párrafo tercero. (DOF)- 16 de marzo del 1998.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. (DOF)- 09 de enero de 2008
- Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Michoacán de Ocampo. (DOF)- 30 de marzo de 1992
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Derechos Económicos, Artículos 6.1, 7, 8 y 9. (DOF)- 10 de junio de 2011
- Ley Federal del Trabajo. (DOF)- 28 de agosto de 1931
- Ley de Planeación. Última reforma DOF 08-05-2023

- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. (DOF) -20 de mayo de 2021
- Código de Desarrollo Urbano del Estado de Michoacán de Ocampo. (POE)- 26 de diciembre de 2007
- Ley de Planeación del Estado de Michoacán de Ocampo. (POE)- 17 de abril De 1989.
- Ley de Planeación Hacendaria, Presupuesto, Gasto Público y Contabilidad Gubernamental del Estado de Michoacán de Ocampo. (POE)- 22 de diciembre de 2022
- Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Michoacán de Ocampo. (POE) - 30 de marzo de 1992.
- Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo. (POE)- 30 de diciembre de 2021
- Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo. (POE)- 18 de mayo de 2023
- Manual de Organización del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo. (POE) 31 de mayo de 2023
- Plan Nacional de Desarrollo 2025 – 2030.
- Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán de Ocampo 2021 – 2027.

3. DIAGNÓSTICO

3.1. SITUACIÓN ACTUAL Y TENDENCIAS

El 01 de mayo de 2019 se publicó el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, siendo ésta una reforma amplia, histórica y profunda en rubros como “Libertad y democracia sindical”, “Transparencia sindical”, “Justicia laboral expedita” e “inclusión con perspectiva de género”.

En cuanto a la “Libertad y democracia sindical”, se garantiza el derecho a la libre afiliación, la autonomía de los sindicatos y la prohibición de todo acto de injerencia en su vida interna. Asimismo, se establecen procedimientos democráticos para garantizar la representatividad sindical y la negociación colectiva auténtica.

Por su parte, gracias al énfasis que se realiza en la “Transparencia sindical”, las y los trabajadores conocerán el uso de sus cuotas sindicales, así como su destino.

Por lo que respecta al desarrollo y garantía de acceso para los trabajadores y patrones a una “justicia laboral expedita”, se crea una etapa de conciliación prejudicial obligatoria y se establecen juicios laborales más ágiles, privilegiando los principios procesales de oralidad, intermediación, continuidad, concentración y publicidad.

Finalmente, otro de los aspectos más relevantes del Nuevo Sistema de Justicia Laboral es la implementación de procedimientos de “Inclusión con perspectiva de género”, lo que permitirá a los sindicatos tener un nuevo enfoque en la participación, representación, dialogo y negociación entre sus miembros, permitiendo, de esta forma, dejar atrás las malas prácticas que afectaban el libre desarrollo de los derechos laborales individuales y colectivos de las y los trabajadores.

Ahora entonces, el Nuevo Sistema de Justicia Laboral también pretende incrementar la cobertura de la justicia laboral a lo largo del país con el objetivo de garantizar el derecho a la justicia laboral a todas las y los ciudadanos.

Como Organismo Público Descentralizado de nueva creación, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo tiene el reto de implementar por primera vez en Michoacán el Nuevo Sistema de Justicia Laboral, transformando la Justicia Laboral, que antes se encontraba a cargo de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Por lo tanto, se hace necesario explorar el mercado laboral del Estado de Michoacán mediante información estadística, con el objetivo de conocer los alcances y limitaciones que tendrá el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo para la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

Actualmente, el Estado de Michoacán de Ocampo cuenta con una Población Económicamente Activa de 2 millones 248 mil 943 personas, de acuerdo con el Censo

de Población y Vivienda realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el año 2020, lo que representa el 47.4 por ciento de la población total que tiene el Estado de Michoacán.

La cifra anterior muestra el tamaño del mercado laboral que existe en el Estado de Michoacán, y dimensiona el gran reto que tiene el Nuevo Sistema de Justicia Laboral para garantizar el acceso de todos los trabajadores y patrones a un mecanismo eficiente y expedito de justicia laboral.

De la Población Económicamente Activa (PEA) mencionada, el 98.5 por ciento del total se clasifica como Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) y el 1.5 por ciento restante pertenece a la Población Económicamente Activa Desocupada (PEAD). Lo que significa que casi 9 de cada 10 personas de 15 años y más de edad con intenciones de trabajar están empleadas en alguna de las actividades económicas del Estado.

Asimismo, de acuerdo con el Censo Económico de 2019, realizado por el INEGI, se observa que el 42.2 por ciento de las Unidades Económicas se encontraban registradas en el sector de “Comercio al por menor”, seguido por el sector de las “Industrias manufactureras”, acumulando el 16.3 por ciento de las Unidades Económicas existentes. En tercer lugar, aparece el sector de “Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas” con el 12.8 por ciento de las Unidades Económicas registradas en el Censo Económico de 2019.

Las Unidades Económicas, de acuerdo con el INEGI (2020), son las unidades estadísticas sobre las cuales se recopilan datos, se dedican principalmente a un tipo de actividad de manera permanente en construcciones e instalaciones fijas, combinando acciones y recursos bajo el control de una sola entidad propietaria o controladora, para llevar a cabo producción de bienes y servicios, sea con fines mercantiles o no.

Como puede observarse en los párrafos anterior, 4 de cada 10 Unidades Económicas tienen como actividad económica el “comercio al por menor”, con una Producción Bruta Total de 50 mil 233 millones de pesos. Por su parte, la “industria manufacturera”

concentra a 1.6 de cada 10 Unidades Económicas y una Producción Bruta Total de 144 mil 845 millones de pesos. Finalmente, el tercer sector más importante, representado por los “servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas” concentra a cerca de 1.3 de cada 10 Unidades Económicas, cuya Producción Bruta Total ronda los 15 mil 603 millones de pesos.

Por su parte, los sectores económicos que menor cantidad de Unidades Económicas tienen registradas son el sector de “Información en medios masivos” con el 0.2 por ciento de las Unidades Económicas registradas, seguido del sector de “Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y gas natural por ductos al consumidor final” y el sector de la “minería” con el 0.1 por ciento de las Unidades Económicas reportadas respectivamente.

Ahora bien, si se analiza detalladamente la información que se presenta en el Censo Económico 2019 del INEGI para cada uno de los sectores económicos que se mencionan en los párrafos anteriores se puede observar que, para el caso del sector con mayor número de Unidades Económicas, “Comercio al por menor”, los subsectores que destacan por la importancia de su aportación al Producto Bruto Total son, en primer lugar, el subsector de comercio al por menor en tiendas de autoservicio y departamentales, con una Producción Bruta Total de 13 mil 618 millones de pesos y con una participación de 1 mil 856 Unidades Económicas. En segundo lugar, aparece el subsector de comercio al por menor de vehículos de motor, refacciones, combustibles y lubricantes, con una Producción Bruta Total de 10 mil 286 millones de pesos, con 3 mil 881 Unidades Económicas. El tercer subsector con mayor importancia, con una Producción Bruta Total de 9 mil 681 millones de pesos es el subsector de comercio al por menor de abarrotes, alimentos, bebidas, hielo y tabaco, en el que participan un total de 46 mil 359 Unidades Económicas. Por último, en cuarto lugar, aparece el subsector de comercio al por menor de productos textiles, bisutería, accesorios de vestir y calzado con 15 mil 888 Unidades Económicas registradas y una Producción Bruta Total de 3 mil 980 millones de pesos.

Como puede observarse en el párrafo anterior, la cantidad de Unidades Económicas y la Producción Bruta Total no tienen una correlación directamente proporcional,

puesto que la Producción Bruta Total depende de diversos factores, por lo que se pueden presentar escenarios en donde los subsectores con pocas Unidades Económicas tienen un alto nivel de Producción Bruta Total, y viceversa. No obstante, los subsectores que tienen un elevado número de Unidades Económicas y una Producción Bruta Total proporcionalmente menor a otros subsectores no dejan de ser importantes para la economía del Estado, puesto que, aunque su Producción Bruta Total no sea tan alta respecto a otros sectores, emplean a una mayor cantidad de trabajadores.

Por su parte, el sector económico de “Industrias manufactureras” tiene como principal subsector económico a las industrias metálicas básicas, con una Producción Bruta Total de 46 mil 219 millones de pesos producidos por 32 Unidades Económicas. En segundo lugar, aparece el subsector de la industria alimentaria con 11 mil 089 Unidades Económicas registradas y una Producción Bruta Total de 40 mil 626 millones de pesos, seguido, en tercer lugar, del subsector de la industria química con una Producción Bruta Total de 14 mil 889 millones de pesos y una participación de 171 Unidades Económicas. Por último, en cuarto lugar, aparece el subsector de la industria de las bebidas y del tabaco con 607 Unidades Económicas y una Producción Bruta Total de 12 mil 118 millones de pesos.

El comportamiento del sector de “Industrias manufactureras” es muy distinto a del sector de “Comercio al por menor” que se analizó en un primer lugar, puesto que puede observarse que existe una menor concentración de Unidades Económicas respecto a los demás sectores, pero presenta una Producción Bruta Total proporcionalmente superior a la presentada por los demás sectores, siendo esto producto del valor agregado que se genera en este sector, también conocido como el sector de la “transformación”.

Finalmente, si se realiza el mismo análisis sobre el tercer sector con más Unidades Económicas registradas, el sector de “Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas”, se observa que está compuesto por dos subsectores. Primeramente, aparece el subsector de servicios de preparación de alimentos y bebidas con 28 mil 495 Unidades Económicas registradas y una

Producción Bruta Total de 13 mil 363 millones de pesos. En segundo lugar, aparece el subsector de servicios de alojamiento temporal con 955 Unidades Económicas y un Producto Bruto Total de 2 mil 240 millones de pesos.

Ahora entonces, el análisis que se ha realizado hasta el momento permite conocer el tamaño del mercado laboral en el Estado de Michoacán de Ocampo, así como las principales actividades y sectores económicos que se desarrollan en el Estado. Lo anterior es de gran importancia para el diseño e implementación de políticas, por lo que coadyuba en la planeación estratégica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo para llevar la justicia laboral a todos los trabajadores y patrones del Estado.

El Nuevo Sistema de Justicia Laboral abonará a la flexibilización del mercado laboral en el Estado de Michoacán, al establecer reglas claras y mecanismos eficientes y expeditos para la procuración de justicia laboral, como se observó durante el año 2022 y el año 2023 en donde el promedio mensual de Solicitudes de Conciliación Laboral pasó de 556 solicitudes mensuales en el año 2022 a 748 solicitudes mensuales en el año 2023, lo que se traduce a un incremento del 35 por ciento en cuanto a la demanda de servicios de conciliación laboral que brinda el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo.

Asimismo, en los primeros quince meses de atención al público, que comprende desde el mes de octubre del año 2022 al mes de diciembre del año 2023, se han atendido a un total de 38 mil 851 persona, brindando 20 mil 665 asesorías jurídicas y se han recibido un total de 10 mil 645 solicitudes de inicio de trámite de conciliación.

El comportamiento de la demanda de los servicios del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo muestra que la tendencia de la Justicia Laboral va encaminada hacia evitar el conflicto judicial y optar por la vía de la conciliación laboral, como se observó en el crecimiento de las solicitudes de conciliación entre los años 2022 y 2023, y como lo demuestra el porcentaje de efectividad que tiene el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, que cerró el año 2023 con un porcentaje de efectividad del 74 por ciento.

La efectividad del 74 por ciento significa que las y los trabajadores están confiando en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral y 74 de cada 100 conflictos laborales se están resolviendo por la vía de la conciliación laboral, en un periodo no superior a los 45 días que contempla la Ley Federal del Trabajo para la resolución de conflictos laborales mediante la vía de la conciliación.

Por lo tanto, se espera que el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo acerque la justicia laboral a todo el Estado e incremente el número de solicitudes de conciliación atendidas, buscando incrementar su porcentaje de efectividad y prestando un servicio eficiente, de calidad y expedito.

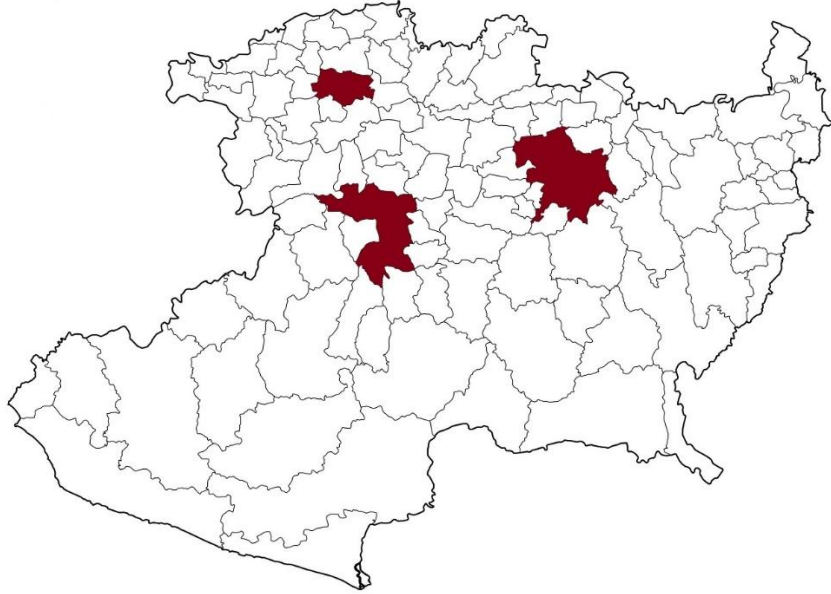
3.2. RETOS Y OPORTUNIDADES

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo comenzó a operar el 01 de octubre del año 2022 a la par de la desaparición de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, derivado de la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral que busca disminuir la judicialización de los conflictos laborales y brindar mecanismos de resolución de conflictos más eficientes y expeditos.

Actualmente, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo cuenta con tres delegaciones regionales ubicadas en los Municipios de Morelia, Uruapan y Zamora.

Por ahora, el alcance del Centro de Conciliación Laboral es limitado por cuestiones territoriales, puesto que el Estado cuenta con una gran extensión territorial cercana a los 58,600 kilómetros cuadrados (véase la *Figura 1*).

Figura 1: Ubicación de las Delegaciones Regionales del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo



Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse en la *Figura 1*, las Delegaciones Regionales se localizan en tres de las ciudades más importantes del Estado. No obstante, la localización geográfica las sitúa en el noroeste del Estado, lo que limita el alcance de la justicia laboral dado que se encuentran alejadas de algunos de los municipios del Estado, sobre todo de los municipios ubicados en el sur del Estado.

Ahora entonces, es en esta primera problemática en donde se reconoce el primer gran reto para el Centro de Conciliación Laboral, puesto que el objetivo primordial deberá ser el acercar a todos los ciudadanos del Estado el mecanismo de conciliación laboral, para garantizar sus derechos humanos y su derecho a una justicia laboral eficiente y expedita. Para ello, se plantea la apertura de Oficinas de Apoyo que incrementen la cobertura del Centro de Conciliación Laboral a lo largo del Estado, garantizando el acceso para todas las y los trabajadores al Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

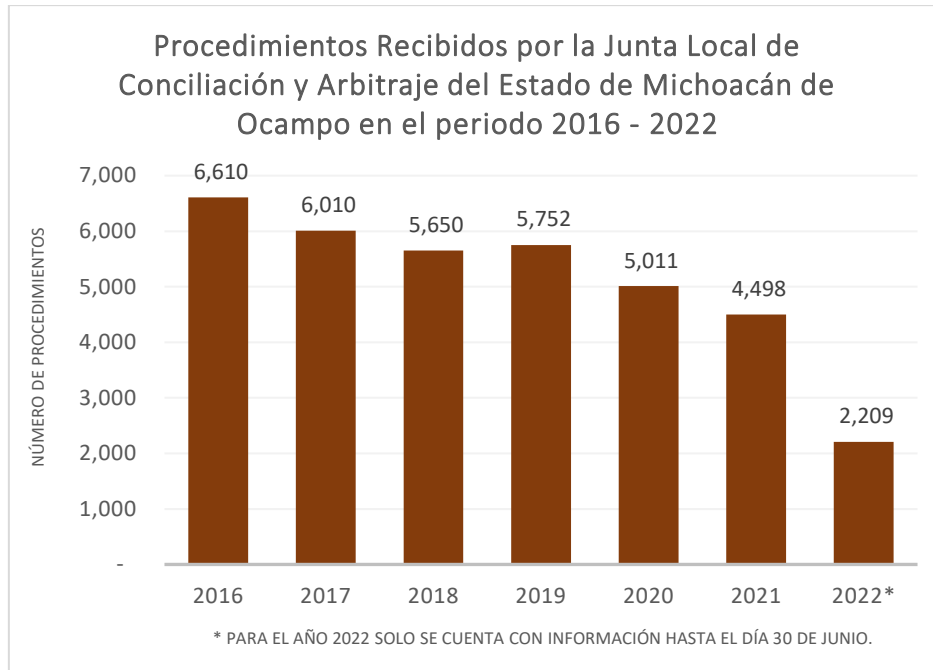
Por otra parte, en apego al proceso de transformación y al principio de austeridad promovido por el Gobierno Federal, encabezado por la Presidenta de la República, Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, y por el Gobernador Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo, Mtro. Alfredo Ramírez Bedolla, el Nuevo Sistema de Justicia

Laboral plantea, también, la disminución del gasto público mediante el adelgazamiento de la burocracia, lo que plantea grandes retos debido a que los Centros de Conciliación Laboral deberán absorber la carga de trabajo que tenían las Juntas Locales, pero con una menor cantidad de personal, promoviendo de esa manera la eficiencia en el ejercicio del gasto.

Históricamente, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán de Ocampo ha atendido un promedio de 5,589 casos anuales en el periodo que va de 2016 a 2021. Asimismo, a lo largo de ese periodo ha presentado una tendencia a la baja cuya causa puede ser multifactorial (véase *Gráfica 1*).

En la *Gráfica 1*, también se pueden observar el número de atenciones realizadas anualmente por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán de Ocampo, en el periodo señalado. Destaca el año 2016, en el que se presentó el mayor número de casos atendidos con 6 mil 610 procedimientos recibidos, seguido en segundo lugar del año 2017 con 6 mil 010 procedimientos y en tercer lugar el año 2019 con 5 mil 752 procedimientos recibidos. Para los años 2020 y 2021 puede observarse una drástica disminución de los procedimientos recibidos, cuyas razones pueden ser variadas, pero debe mencionarse que ese periodo de baja coincide con la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 que generó cierres totales o parciales de las dependencias de gobierno. Ahora bien, para 2022 solamente se cuenta con información hasta el 30 de junio, registrando un total de 2 mil 209 casos hasta esa fecha.

Gráfica 1



Fuente: Elaboración propia con datos de registros administrativos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán de Ocampo.

Ahora bien, en un primer momento el reto para el Centro de Conciliación Laboral será el de absorber la carga de trabajo que, en promedio, ha tenido la Junta Local, pero con el objetivo de incrementar ese número en la medida en que se amplía la cobertura a lo largo del Estado, mediante el ejercicio eficiente del gasto, la capacitación constante del personal y la cooperación interinstitucional para garantizar el derecho de todos los ciudadanos a un Sistema de Justicia Laboral de calidad, eficiente y expedito.

Todos los retos anteriores representan, también, áreas de oportunidad en donde el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo puede participar e incidir para garantizar un adecuado acceso para las y los trabajadores a un Sistema de Justicia Laboral de calidad, eficiente y expedito.

Además, como parte de la Tercera Etapa de Implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral se presenta como principal oportunidad el implementar y establecer

un Sistema de Justicia Laboral de calidad, eficiente y expedito que garantice el derecho de las y los trabajadores y de las y los patronos a la Justicia Laboral.

Es por ello que la adecuada implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral coadyuvará en la flexibilización del mercado laboral, permitiendo un mejor desarrollo de los factores productivos de la economía del Estado de Michoacán de Ocampo, al ofrecer un medio pacífico para la resolución de conflictos laborales que en un máximo de 45 días naturales a partir de que se realizó la solicitud de inicio de trámite de conciliación, como se marca en el artículo 684-D del Capítulo I “Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial”, del Título Trece BIS, de la Ley Federal del Trabajo.

4. MISIÓN

Es Misión del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, ofrecer la función conciliatoria laboral para la solución de los conflictos entre trabajadores y patronos en asuntos del orden local, con estricto apego a la normativa legal antes de presentar demanda ante los Tribunales, ofreciendo a éstos una instancia eficaz y expedita para ello, garantizando en todo momento el respeto a los derechos humanos conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Ley Federal del Trabajo.

5. VISIÓN

La Visión del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, es ser reconocido como una instancia de excelencia que garantice y propicie la conciliación en los conflictos laborales de forma ágil, sencilla y efectiva, aplicando los principios de calidez, humanismo, ética, imparcialidad, flexibilidad, seguridad,

transparencia, eficacia, buena fe y con total respeto a los derechos humanos a fin de contribuir al fortalecimiento de un Estado Social de Derecho.

6. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Con el fin generar un plan de acción para el desarrollo institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, y en apego a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de Planeación y Ley de Planeación Hacendaria, Presupuesto, Gasto Público y Contabilidad Gubernamental del Estado de Michoacán de Ocampo, se desarrolló un Programa Institucional que busca dotar al Centro de Conciliación Laboral de una guía para el desarrollo institucional y profesional de sus integrantes.

Para ello se diseñó, mediante la Metodología del Marco Lógico, la Matriz de Indicadores para Resultados con sus respectivos Árboles de Problemas y de Objetivos, en donde se establecieron las estrategias y líneas de acción para el desarrollo institucional del Centro, así como las metas e indicadores para la evaluación y seguimiento del avance del Programa.

6.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar el acceso efectivo para los Trabajadores y Patrones de Michoacán, a mecanismos de justicia laboral eficaces y expeditos.

6.2. OBJETIVOS PRIORITARIOS, ESTRATÉGIAS PRIORITARIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

En la Matriz de Indicadores para Resultados se establecieron objetivos prioritarios y estrategias para la consecución del objetivo general que se planteó para el Centro de

Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, además de sus respectivas actividades o líneas de acción, como se describen a continuación:

I. **Objetivo 1.** Implementar la función conciliadora de forma eficiente.

Estrategia 1.1. Aplicar los servicios de conciliación pre judicial en el Estado de Michoacán de forma eficiente.

Línea de acción 1.1.1. Coordinar la carga de trabajo para el Personal.

II. **Objetivo 2.** Asegurar que la normativa interna esté disponible y accesible para el personal del Centro de Conciliación Laboral.

Estrategia 2.1. Aplicar las funciones en la Normativa interna y de procedimientos para el personal del Centro de Conciliación Laboral.

Línea de acción 2.1.1. Garantizar la publicación de documentos normativos internos.

III. **Objetivo 3.** Fortalecer las competencias del personal en materia de conciliación laboral y en actividades administrativas.

Estrategia 3.1. Capacitar al personal en materia de conciliación laboral y en actividades administrativas.

Línea de acción 3.1.1. Planear y calendarizar los procesos de capacitación para el personal, acorde a las necesidades de cada área administrativa.

Línea de acción 3.1.2. Promover la certificación de los Conciliadores en materia de Derecho Laboral.

IV. **Objetivo 4.** Garantizar que el Centro de Conciliación Laboral sea reconocido como un mecanismo eficiente y expedito en materia de conciliación laboral.

Estrategia 4.1. Garantizar que el Centro de Conciliación Laboral sea eficiente en los procesos de conciliación laboral.

Línea de acción 4.1.1. Garantizar la certeza jurídica mediante buenas prácticas en la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.

Línea de acción 4.1.2. Disminuir los costos, tanto económicos como de tiempo, de los procesos de conciliación laboral.

Es importante especificar que las actividades mencionadas no son limitativas, puesto que se requieren de más actividades de carácter administrativo y de gestión para el buen funcionamiento del Centro, pero que no es necesario enmarcarlas en la Matriz de Indicadores para Resultados o en algún otro instrumento de planeación.

7. ALINEACIÓN CON OTROS INSTRUMENTOS ESTATALES, NACIONALES E INTERNACIONALES

De acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las políticas públicas diseñadas e implementadas por los aparatos gubernamentales deben alinearse a los instrumentos nacionales y estatales de planeación estratégica. Asimismo, es deseable que las políticas coadyuven en el cumplimiento de compromisos internacionales en los que participa el país. Por lo tanto, el presente Programa Institucional establece objetivos y acciones encaminadas a abonar en el cumplimiento de los principales instrumentos de planeación del país y de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas.

INTERNACIONAL	NACIONAL		ESTATAL			PROGRAMA SECTORIAL		PROGRAMA INSTITUCIONAL	
AGENDA 2030	PND 2019 - 2024		PLADIEM 2021 - 2027			SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO		CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO	
ODS	PRINCIPIO RECTOR	EJE GENERAL	PRIORIDAD	OBJETIVO	LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO PRIORITARIO	LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO PRIORITARIO	ESTRATEGIA
Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico.	“Economía para el Bienestar”.	“Desarrollo Económico”	Objetivo Sectorial 3.4. “Promover la creación y el acceso al salario digno y empleo formal con un enfoque incluyente, sin discriminación y con apego a la justicia”.	Estrategia 3.4.1. “Impulso a la creación y formalización del empleo con la orientación de programas hacia la dignificación del trabajo”.	3. “Prosperidad Económica”.	4.2 Objetivo 2. Impulsar el aumento de la formalidad en el empleo para favorecer el cumplimiento de los derechos laborales	2.4 Fomentar la justicia laboral a través de mecanismos ágiles y transparentes para resolver las disputas y garantizar derechos, creando un entorno laboral justo y equitativo que incentive la formalización del empleo.	<p>Objetivo 1. Implementar la función conciliadora de forma eficiente.</p> <p>Objetivo 2. Garantizar que la normativa interna y de procedimientos esté disponible y accesible para el personal del Centro de Conciliación Laboral.</p> <p>Objetivo 3. Fortalecer las competencias del personal en materia de conciliación laboral y en actividades administrativas.</p> <p>Objetivo 4. Lograr que el Centro de Conciliación Laboral sea reconocido como un mecanismo eficiente y expedito en materia de conciliación laboral.</p>	<p>Estrategia 1.1. Servicio de conciliación implementado de forma eficiente.</p> <p>Estrategia 2.1. Establecimiento de funciones en la Normativa interna y de procedimientos para el personal del Centro de Conciliación Laboral.</p> <p>Estrategia 3.1. Personal capacitado en materia de conciliación laboral y en actividades administrativas.</p> <p>Estrategia 4.1. Centro de Conciliación Laboral reconocido por su eficiencia en materia de conciliación laboral.</p>

7.1. AGENDA 2030: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La Agenda 2030 nació en el año 2015 como una alternativa planteada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para promover la implementación de políticas que garanticen el respeto a los derechos humanos, así como el combate a los principales problemas económicos y sociales en los países en vías de desarrollo. La Agenda está compuesta por 17 objetivos entre los que se encuentran la erradicación de la pobreza, la reducción de las desigualdades, la paz y la justicia.

Es por ello que, atendiendo a los objetivos de la Agenda, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo abonará a los objetivos planteados mediante la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral de México, el cual se enmarca el Objetivo número 8 de la Agenda 2030, el cuál plantea “Promover el

crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo coadyuvará, de una forma más específica, en el cumplimiento de la Meta 8.5 del Objetivo 8, la cual propone que “De aquí a 2030 lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

7.2. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019 – 2024

El Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo se encuentra alineado al Eje 3 “Economía” del Plan Nacional de Desarrollo vigente. Asimismo, se incorpora como parte de la estrategia “Impulsar la reactivación económica, el mercado interno y el empleo”, la cual busca impulsar la reactivación económica para lograr tasas de crecimiento aceptables del Producto Interno Bruto. Para ello, será necesario el fortalecimiento del mercado interno mediante una política de recuperación salarial y una estrategia de creación masiva de empleos productivos, permanentes y bien remunerados.

Es por ello que la participación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo en el establecimiento de mecanismos de justicia laboral eficientes y expeditos será de gran importancia para la creación de un ambiente de estabilidad laboral, pues al establecer reglas claras en materia laboral se incentiva la inversión pública y se flexibiliza el mercado laboral, lo que puede traducirse en la dinamización de los sectores productivos del estado y de los factores productivos.

7.3. PLAN DE DESARROLLO INTEGRAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO 2021 – 2027

Por su parte, el Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán de Ocampo 2021 – 2027 integra al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo en el Eje 3 “Prosperidad Económica”, con el objetivo de que el Centro coadyube en el establecimiento de mecanismos de justicia laboral que permitan generar un ambiente de certidumbre que impulse la inversión y dinamice los principales sectores productivos del Estado.

Asimismo, el Centro se encuentra integrado al Objetivo Sectorial 3.4. “Promover la creación y el acceso al salario digno y empleo formal con un enfoque incluyente, sin discriminación y con apego a la justicia”, y a la Estrategia 3.4.1. “Impulso a la creación y formalización del empleo con la orientación de programas hacia la dignificación del trabajo”.

Finalmente, el Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán de Ocampo establece que el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo debe participar en el proceso de desarrollo del Estado a partir de la Acción 3.4.1.3. “Procurar el acceso a los mecanismos de Justicia Laboral rápida y expedita a través del establecimiento de Centros de Conciliación Estatal para la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral”.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo ya contempla un mecanismo para la evaluación y seguimiento de las acciones realizadas por el Centro. Dicho mecanismo mandata al Director General a rendir un Informe de Desempeño que incluya el nivel de cumplimiento que presentan sus metas, en sus distintos mecanismos de planeación. No obstante, no es el único mecanismo

de evaluación y seguimiento con los que ya se cuenta, mismos que se especifican a continuación.

a) Informe de Desempeño para la Junta de Gobierno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo

Cada trimestre se presenta un Informe de Desempeño, en cumplimiento de lo establecido por la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, a fin de dar a conocer a la Junta el trabajo realizado, a manera de informe de gestión.

b) Seguimiento al Análisis Programático Presupuestal (SAPP)

La Secretaría de Finanzas y Administración del Estado de Michoacán de Ocampo establece un mecanismo para la rendición de cuentas y el seguimiento de los Programas Operativos y las Matrices de Indicadores para Resultados. Este mecanismo consiste en el reporte mensual del avance en el cumplimiento de las metas establecidas en las herramientas de planeación mencionadas, dicho reporte es revisado y validado, posteriormente, por la Junta de Gobierno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo.

c) Reporte Estadístico Semanal para la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral

Cada semana se realiza un Reporte Estadístico a la dependencia federal conocida como la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. La dependencia mencionada utiliza la información proporcionada para medir el desempeño del Centro y para evaluar y dar seguimiento a la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral en el Estado de Michoacán de Ocampo. En el Reporte se presenta diversa información, entre las que se encuentran las variables seleccionadas como indicadores del desempeño para el presente Programa.

d) Reporte Estadístico Mensual para el Director General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo

Como parte de las medidas para realizar un seguimiento y monitoreo de las Delegaciones Regionales del Centro, los Titulares de dichas Delegaciones Regionales deben entregar un informe que contenga las estadísticas de diversas variables que fueron seleccionadas para medir su eficiencia y su calidad en la prestación del servicio de conciliación laboral. Lo que permite, además, evaluar el desempeño de los Conciliadores y fortalecer las áreas de oportunidad.

e) Seguimiento al Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán de Ocampo 2021 – 2027

Finalmente, se contempla el Informe Mensual que debe realizarse a la Coordinación de Planeación para el Desarrollo del Estado de Michoacán de Ocampo (CPLADEM) sobre el avance en las acciones que coadyuvan al cumplimiento del Plan. Así pues, con el objetivo de garantizar la vinculación y alineación entre los instrumentos de planeación federal, estatal y local se decidió elegir los indicadores y variables que se reportan mensualmente a la CPLADEM, como se precisa en el siguiente apartado.

9. METAS E INDICADORES

Una vez establecido el Programa Operativo Anual para el Ejercicio Fiscal del año 2023, con base en información estadística proporcionada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y con información recopilada de los primeros meses de funcionamiento del Centro, es posible realizar una proyección de las metas que se desean alcanzar para coadyuvar con el cumplimiento del Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán de Ocampo 2021-2027, publicado por el **Mtro. Alfredo Ramírez Bedolla**, Gobernador Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.

Asimismo, se han seleccionado cuatro indicadores que medirán el desempeño y gestión del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo, mismos que serán monitoreados acorde a lo establecido en el apartado anterior. Por lo tanto, los indicadores de desempeño seleccionados, así como sus metas, se presentan en la siguiente Tabla.

Tabla 1

Indicador	Meta Anual					
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Promedio mensual de Audiencias Programadas de Conciliación	488	510	535	562	590	620
Porcentaje de efectividad de conciliación laboral	70%	72%	74%	76%	78%	80%
Promedio mensual de Convenios Conciliatorios	245	257	270	284	298	314
Promedio mensual de Solicitudes de Inicio de Trámite de Conciliación	510	605	636	668	701	736

Cabe destacar que los indicadores presentados en la Tabla anterior tienen relación con los indicadores establecidos en la Matriz de Indicadores para Resultados que puede encontrarse en los Anexos del presente documento. No obstante, la Matriz de Indicadores para Resultados es utilizado como un instrumento de planeación presupuestal, pues está asociada al Programa Operativo Anual y, por lo tanto, es

tendiente a cambiar de acuerdo a los requerimientos específicos de cada Ejercicio Fiscal, por lo cual se decidió fijar metas específicas que puedan ser medidas a lo largo del sexenio, y que representen indicadores de actividades sustanciales para el funcionamiento del Centro. en ese sentido, se establecieron los indicadores y metas descritos en la Tabla anterior.

Es por lo anterior que se seleccionaron cuatro indicadores que puedan ser medidos a lo largo del periodo de gestión con características de fácil acceso y medición, garantizando de esta manera que cualquier trabajador del Centro de Conciliación Laboral pueda medirlo y generar los informes y reportes que correspondan.

Como puede notarse, en la *Tabla 1* las metas propuestas tienen una tendencia creciente a lo largo del periodo y, en general, el crecimiento no es muy alto, con excepción del diferencial entre los años 2022 y 2023. Particularmente, el año 2022 representó el año de inicio de funcionamiento del Centro de Conciliación Laboral, y el cual solo contempla los meses de octubre, noviembre y diciembre, por lo que las metas ahí señaladas difieren con el comportamiento programado para los ejercicios posteriores.

Finalmente, es importante señalar que los indicadores propuestos forman parte integrante del proceso de conciliación que realiza el Centro, por lo que resultan de gran utilidad para evaluar y dar seguimiento a los procesos. Una atención a un usuario inicia con la elaboración de una Solicitud de Conciliación, para posteriormente programar una Audiencia de Conciliación para las partes en conflicto, para ello se puede hacer uso de una Notificación, para citar o para levantar una multa si alguna de las partes no se presenta a la Audiencia Programada. Asimismo, una vez resuelto el conflicto laboral entre las partes involucradas se celebra una Ratificación de Convenio Conciliatorio, en donde se establecen las condiciones para que tanto el trabajador como el patrón den por terminado su conflicto laboral, y puedan así formalizarlo mediante un documento oficial.

REFERENCIAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de noviembre de 2022. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo. Última reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado el 22 de febrero de 2019. Disponible en: <http://congresomich.gob.mx/file/CONSTITUCI%25C3%2593N-POL%25C3%258DTICA-DEL-ESTADO-LIBRE-Y-SOBERANO-DE-MICHOAC%25C3%2581N-REF-22-FEB-2019.pdf>

INEGI (2021). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Censo de Población y Vivienda de 2020. México. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

INEGI (2020). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Censo Económico de 2019. México. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/saic/default.html>

Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán de Ocampo. Registros administrativos internos sobre la cantidad de procedimientos recibidos y atendidos en el periodo 2016 – 2022.

Ley de Planeación de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59_160218.pdf

Ley de Planeación Hacendaria, Presupuesto, Gasto Público y Contabilidad Gubernamental del Estado de Michoacán de Ocampo. Última reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado el 31 de diciembre de 2018. Disponible en: <http://congresomich.gob.mx/file/LEY-DE-PLANEACION-HACENDARIA-REF-31-DICIEMBRE-2018.pdf>

Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo. Última refirma publicada en el Periódico Oficial del Estado el 30 de diciembre

de 2021. Disponible en:
<https://celem.michoacan.gob.mx/destino/2021/O18206po.pdf>

ONU (2023). Organización de las Naciones Unidas. Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

PLADIEM (2021) Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán de Ocampo 2021 – 2027. Publicado en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán de Ocampo el 08 de agosto de 2022. Disponible en:
https://celem.michoacan.gob.mx/destino/2022/O-19310_1666282516_6a-9322.pdf

PND (2019). Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2019. Disponible en:
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0

GLOSARIO

- I. **Actitud:** A la forma de actuar de una persona a partir de tres componentes: emociones, conocimientos y conductas;
- II. **Antivalor:** A la conducta que atenta contra el impulso de la vida y el bienestar, y que corta las aspiraciones humanas de ser mejores e intentar guiarse por algún ideal de excelencia;
- III. **Audiencia Presencial:** Es aquella audiencia conciliatoria celebrada de manera física y presencial ante un conciliador del Centro.
- IV. **Audiencia Virtual:** Es aquella audiencia conciliatoria debidamente documentada mediante medios digitales de almacenamiento de la información, celebrada a distancia por medios electrónicos de comunicación y medios de la tecnología, celebrada por las partes ante un conciliador del Centro.
- V. **Buen trato:** Al conjunto de actitudes y conductas que reflejan sensibilidad, igualdad, responsabilidad y amabilidad en la atención a las personas, cumpliendo con estándares y protocolos de servicio por parte de las personas servidoras públicas;
- VI. **Centro:** Al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán;
- VII. **Código:** Al Código de Conducta para las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán
- VIII. **Comité:** Al Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán;
- IX. **Conciliación:** El proceso en el que uno o más conciliadores asisten a las partes en conflicto, para facilitar las vías de diálogo, proponiendo alternativas y soluciones al conflicto laboral.
- X. **Conciliador:** A la persona del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo con la función de actuar como facilitador entre las partes en conflicto, quien presentará a las partes las vías de diálogo, proponiendo alternativas y soluciones al conflicto laboral.

- XI. **Conflicto de intereses:** A la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán, en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
- XII. **Convenio conciliatorio:** Al documento sea físico o digital, que contiene la voluntad de las partes y términos en los que se resuelve el conflicto por el acuerdo conciliatorio que hayan alcanzado.
- XIII. **Corrupción:** Al mal uso de las funciones públicas para conseguir una ventaja ilegítima o generar una ganancia o beneficio económico ilegal para quien comete dicho acto o para alguien cercano a ella, él, o un tercero, de manera secreta o privada con acciones que son contrarias al ordenamiento legal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán;
- XIV. **Delegaciones:** A las Delegaciones Regionales del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo;
- XV. **Derechos Humanos:** A las normas del derecho público constitucional, que protegen ciertos bienes jurídicos fundamentales, tales como la vida, la libertad, la igualdad, la fraternidad, la propiedad y la seguridad, los cuales se consideran inherentes a la personalidad humana y cuya precisión e identificación son producto histórico del desarrollo de la conciencia humana y la organización social;
- XVI. **Discriminación:** A toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: Origen étnico; color de piel; cultura; sexo; género; edad; discapacidades; condición social, económica, jurídica y de salud; religión; apariencia física; características genéticas; situación migratoria; embarazo; lengua; opinión; preferencia sexual; identidad; estado civil; situación y responsabilidad familiar; antecedentes penales; homofobia; misoginia; xenofobia; segregación racial y otras formas conexas de intolerancia;

- XVII. **Hostigamiento o acoso sexual:** A las conductas relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva que en el ejercicio de la función ejerzan las personas servidoras públicas;
- XVIII. **Igualdad:** Al derecho humano que señala que todas las personas tenemos los mismos derechos y acceso a las mismas oportunidades, sin importar sexo, raza, color, etnia, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, edad, discapacidad, posición económica, orientación sexual o contexto cultural de cada persona;
- XIX. **Moral:** A las reglas o normas por las que se rige el comportamiento o la conducta de un ser humano en relación con la sociedad, así mismo a todo lo que le rodea;
- XX. **Normas:** A las reglas que deben observarse por las personas servidoras públicas en el ejercicio de las conductas, tareas, actividades o atribuciones propias de su empleo, cargo o comisión;
- XXI. **Obligación:** Al vínculo que impone la ejecución de una conducta o actividad específica;
- XXII. **Personas servidoras públicas:** A las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán;
- XXIII. **Principios:** A los Principios Rectores del Servicio Público que deben regir la conducta de las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán, en el desempeño de su cargo, comisión o empleo dentro de la administración pública;
- XXIV. **Reglas de integridad:** A las reglas que permiten enfrentar los dilemas éticos ante una situación dada, en el ejercicio del empleo, cargo o comisión de las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán, de acuerdo a las atribuciones que le hayan sido otorgadas;
- XXV. **Respeto:** Al valor que permite al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es decir, es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad. Respetar, pensar y actuar positivamente sobre los demás y sobre nosotros mismos,

significa preocuparse por el impacto de nuestras acciones en los demás, ser inclusivos y aceptar a los demás por lo que son, incluso cuando son diferentes. El respeto comienza con la confianza y está vinculado a la empatía, la compasión, la integridad y la honestidad;

XXVI. **Responsabilidad:** A la capacidad de afrontar el deber;

XXVII. **Valores:** A las cualidades en la actuación, observación y/o desarrollo en el desempeño de sus funciones de todas las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán.

ANEXOS

MATRIZ DE MARCO LÓGICO

Nivel	Resumen Narrativo (Objetivo)	Indicador	Método de Cálculo y Descripción de Variables	Dimensión	Frecuencia de la medición	Medios de Verificación	Meta	Supuestos
Fin	Impulsar la Prosperidad Económica del Estado de Michoacán mediante la implementación del nuevo Sistema de Justicia Laboral	Tasa de crecimiento económico del Estado	$A=(Vf-Vi)/Vi*100$; en donde Vf=Valor final y Vi=Valor inicial	Eficacia	Anual	Informes del INEGI sobre el crecimiento económico del Estado	7%	Existe inversión privada para la creación de nuevas empresas, así como un ambiente de estabilidad económica y finanzas públicas sanas
Propósito	Trabajadores y Patrones de Michoacán obtienen acceso efectivo a mecanismos de justicia laboral eficaces y expeditos	Porcentaje de efectividad de los convenios conciliatorios	$A=(B/C)*100$; en donde B=Número de convenios conciliatorios firmados y C=Número total de solicitudes atendidas	Eficacia	Anual	Estadística interna del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán	70%	Existe suficiente conocimiento y confianza en el mecanismo de conciliación prejudicial por parte de la población
Componente 1	Servicio de conciliación implementado de forma eficiente	Tasa promedio de solicitudes atendidas	$A=B/C$; en donde B=Número total de solicitudes atendidas y C=Número de conciliadores	Eficiencia	Semestral	Estadística interna del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán	250	Se presentan y atienden al menos 5,000 solicitudes de conciliación en el ejercicio 2023

Actividad 1.1	Adecuación de la carga de trabajo para el Personal de Estructura	Tasa promedio de audiencias de conciliación atendidas	$A=B/C$; en donde B=Número de audiencias de conciliación atendidas y C=Número total de Conciliadores	Eficiencia	Mensual	Estadística interna del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán	42	Se presentan y atienden al menos 5,000 solicitudes de conciliación en el ejercicio 2023
Componente 2	Establecimiento de funciones en la Normativa interna y de procedimientos para el personal del Centro de Conciliación Laboral	Porcentaje del personal capacitado en relación con la normativa interna y de procedimientos del Centro	$A=(B/C)*100$; en donde B=Número de trabajadores capacitados y C=Número total de trabajadores	Eficiencia	Semestral	Estadística interna del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán	100%	Los documentos normativos y de procedimientos son aprobados por las instancias correspondientes y publicados en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán en tiempo y forma
Actividad 2.1	Integración y envío para validación de los documentos normativos internos	Porcentaje de avance en la integración de los documentos normativos internos	$A=(B/C)*100$; en donde B=Avance conseguido y C=Avance programado	Eficiencia	Trimestral	Oficios de envío de los proyectos de documentos normativos y publicaciones de los mismos en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán	100%	Los documentos normativos y de procedimientos son aprobados por las instancias correspondientes y publicados en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán en tiempo y forma
Componente 3	Personal capacitado en materia de conciliación laboral y en actividades administrativas	Porcentaje del personal que ha recibido capacitación	$A=(B/C)*100$; en donde B=Número de trabajadores que han recibido capacitación y C=Número total de trabajadores del Centro de Conciliación Laboral	Eficiencia	Semestral	Registros administrativos internos, listas de asistencia y documentos expedidos por las instancias capacitadoras	100%	El personal del Centro de Conciliación Laboral cuenta con total disposición para capacitarse
Actividad 3.1	Planeación y calendarización de procesos de capacitación para el personal, acorde a las necesidades de cada área administrativa	Porcentaje de personal administrativo capacitado	$A=(B/C)*100$; en donde B=Número de personas capacitadas y C=Número total de personal administrativo del Centro de Conciliación Laboral	Eficiencia	Trimestral	Registros administrativos internos y listas de asistencia de las capacitaciones	100%	Las instancias capacitadoras responden y atienden de manera positiva nuestras solicitudes de capacitación para el personal

Actividad 3.2	Certificación de los Conciliadores en materia de derecho laboral	Porcentaje de Conciliadores certificados	$A=(B/C)*100$; en donde B=Número de Conciliadores certificados y C=Número total de Conciliadores del Centro de Conciliación Laboral	Eficiencia	Trimestral	Certificaciones de los Conciliadores del Centro de Conciliación Laboral	100%	Los procesos de certificación de los Conciliadores se realizan en tiempo y forma
Componente 4	Centro de Conciliación Laboral reconocido por su eficiencia en materia de conciliación laboral	Tasa de crecimiento de los casos atendidos anualmente	$A=(Vf-Vi)/Vi*100$; en donde Vf=Valor final y Vi=Valor inicial	Eficiencia	Anual	Registros administrativos internos	5%	Los Trabajadores y los Patrones conocen y acuden al Centro de Conciliación Laboral para resolver sus conflictos y evitar la judicialización de los mismos
Actividad 4.1	Generación de certeza jurídica mediante buenas prácticas en la implementación del nuevo Sistema de Justicia Laboral	Porcentaje de efectividad de los convenios conciliatorios	$A=(B/C)*100$; en donde B=Número de convenios conciliatorios firmados y C=Número total de solicitudes atendidas	Eficiencia	Trimestral	Estadística interna del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán	70%	Los funcionarios públicos actúan acorde a los reglamentos y normativa interna del Centro de Conciliación Laboral
Actividad 4.2	Disminución de los costos, tanto económicos como de tiempo, de los procesos de conciliación laboral	Días empleados para lograr un convenio conciliatorio	A="Moda estadística" de los días transcurridos para la resolución de los procesos de conciliación	Eficiencia	Trimestral	Estadística interna del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán	45 días	Los procesos de solicitud, notificación, audiencia y resolución se llevan a cabo sin ningún contratiempo

Ficha de indicador 1

Nombre del indicador	Promedio mensual de Audiencias Programadas de Conciliación		
Objetivo prioritario	Implementar la función conciliadora de forma eficiente		
Descripción del indicador	Mide la demanda promedio mensual de Audiencias de Conciliación que se programan para que sean atendidas por el personal de Conciliación Laboral del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo		
Nivel de desagregación	Ninguno	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Audiencia	Periodo de recolección de los datos	Mensual
Dimensión	Eficiencia	Disponibilidad de la información	Mensual
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad Responsable de reportar el avance	Secretaría Técnica, y Delegaciones Regionales de Morelia, Uruapan y Zamora
Método de cálculo	A=B/C		
Observaciones	En donde B=Número Total de Audiencias Programadas; C=Número de meses transcurridos al momento de la medición.		
Aplicación del método de cálculo del indicador para la obtención del valor de la línea base			
Nombre variable 1	Valor variable 1	Fuente de información variable 1	
Número Total de Audiencias Programadas	1,465	Registros administrativos y estadísticos internos a cargo de la Secretaría Técnica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo	
Nombre variable 2	Valor variable 2	Fuente de información variable 2	
Número de meses transcurridos al momento de la medición	3	Registros administrativos y estadísticos internos a cargo de la Secretaría Técnica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo	
Valor de línea base y metas			
Línea base	488	Notas sobre la línea base	El valor de la línea base corresponde únicamente a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2022, puesto que el Centro
Año de línea base	2022		

			de Conciliación Laboral inició operaciones el día 03 de octubre del año 2022.
Valor final (2022)	488	Notas sobre Meta 2023	La meta para el Ejercicio Fiscal 2023 fue calculada con una proyección basada en lo observado en 2022.
Meta (2023)	510		
Serie histórica de la Meta o Parámetro			
2021	2022	2023	2024
-	488	510	535

Ficha de indicador 2

Nombre del indicador	Porcentaje de efectividad de conciliación laboral		
Objetivo prioritario	Garantizar que la normativa interna y de procedimientos esté disponible y accesible para el personal del Centro de Conciliación Laboral		
Descripción del indicador	Mide la efectividad de los conciliadores laborales para lograr un convenio conciliatorio entre las partes que acuden al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo para arreglar un conflicto laboral		
Nivel de desagregación	Ninguno	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Porcentaje	Periodo de recolección de los datos	Mensual
Dimensión	Eficiencia	Disponibilidad de la información	Mensual
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad Responsable de reportar el avance	Secretaría Técnica, y Delegaciones Regionales de Morelia, Uruapan y Zamora
Método de cálculo	$A=(B/(B+C))*100$		
Observaciones	En donde B=Número de convenios conciliatorios firmados; C=Número de constancias de no conciliación emitidas.		
Aplicación del método de cálculo del indicador para la obtención del valor de la línea base			
Nombre variable 1	Valor variable 1	Fuente de información variable 1	
Número de convenios conciliatorios firmados	504	Registros administrativos y estadísticos internos a cargo de la Secretaría Técnica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo	
Nombre variable 2	Valor variable 2	Fuente de información variable 2	
Número de constancias de no conciliación emitidas	211	Registros administrativos y estadísticos internos a cargo de la Secretaría Técnica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo	
Valor de línea base y metas			
Línea base	70%	Notas sobre la línea base	El valor de la línea base corresponde únicamente a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2022, puesto que el Centro
Año de línea base	2022		

			de Conciliación Laboral inició operaciones el día 03 de octubre del año 2022.
Valor final (2022)	803	Notas sobre Meta 2023	La meta para el Ejercicio Fiscal 2023 fue calculada con una proyección basada en lo observado en 2022.
Meta (2023)	70%		
Serie histórica de la Meta o Parámetro			
2021	2022	2023	2024
-	70%	72%	74%

Ficha de indicador 3

Nombre del indicador	Promedio mensual de Convenios Conciliatorios		
Objetivo prioritario	Fortalecer las competencias del personal en materia de conciliación laboral y en actividades administrativas		
Descripción del indicador	Mide la cantidad mensual de Convenios de Conciliación firmados por las partes en conflicto que se presentan en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo		
Nivel de desagregación	Ninguno	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Convenio	Periodo de recolección de los datos	Mensual
Dimensión	Eficiencia	Disponibilidad de la información	Mensual
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad Responsable de reportar el avance	Secretaría Técnica, y Delegaciones Regionales de Morelia, Uruapan y Zamora
Método de cálculo	A=B/C		
Observaciones	En donde B=Número Total de Convenios Conciliatorios firmados; C=Número de meses transcurridos al momento de la medición.		
Aplicación del método de cálculo del indicador para la obtención del valor de la línea base			
Nombre variable 1	Valor variable 1	Fuente de información variable 1	
Número Total de Convenios Conciliatorios firmados	735	Registros administrativos y estadísticos internos a cargo de la Secretaría Técnica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo	
Nombre variable 2	Valor variable 2	Fuente de información variable 2	
Número de meses transcurridos al momento de la medición	3	Registros administrativos y estadísticos internos a cargo de la Secretaría Técnica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo	
Valor de línea base y metas			
Línea base	245	Notas sobre la línea base	El valor de la línea base corresponde únicamente a los meses de octubre, noviembre y diciembre de
Año de línea base	2022		

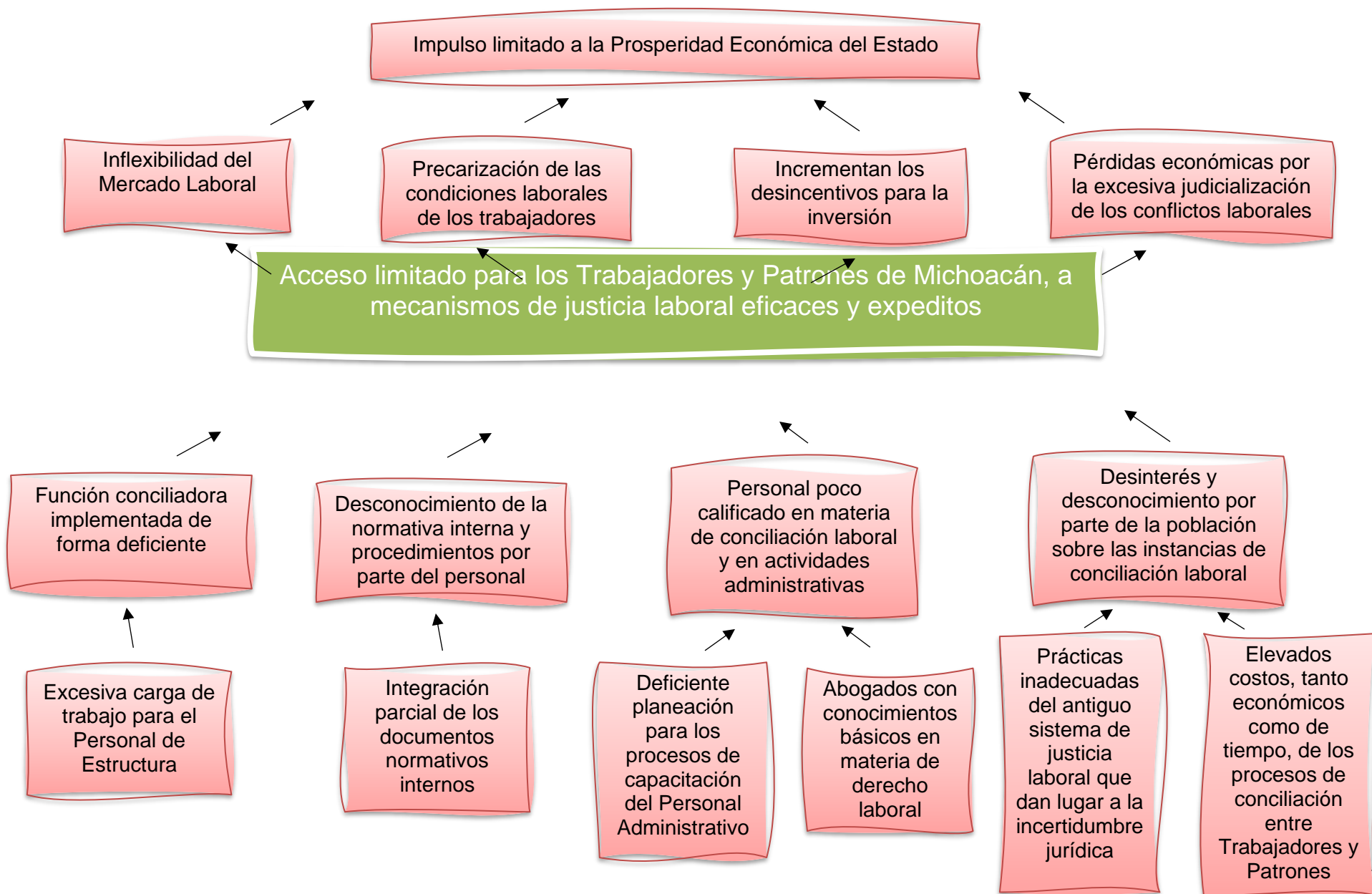
			2022, puesto que el Centro de Conciliación Laboral inició operaciones el día 03 de octubre del año 2022.
Valor final (2022)	245	Notas sobre Meta 2023	La meta para el Ejercicio Fiscal 2023 fue calculada con una proyección basada en lo observado en 2022.
Meta (2023)	257		
Serie histórica de la Meta o Parámetro			
2021	2022	2023	2024
-	245	257	270

Ficha de indicador 4

Nombre del indicador	Promedio mensual de Solicitudes de Trámite de Conciliación		
Objetivo prioritario	Garantizar que el Centro de Conciliación Laboral sea reconocido como un mecanismo eficiente y expedito en materia de conciliación laboral		
Descripción del indicador	Mide el tamaño de la demanda actual de servicios por medio de las Solicitudes de inicio de trámite de conciliación que presentan las partes en conflicto en materia laboral ante el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo		
Nivel de desagregación	Ninguno	Periodicidad o frecuencia de medición	Mensual
Tipo	Estratégico	Acumulado o periódico	Periódico
Unidad de medida	Solicitud	Periodo de recolección de los datos	Mensual
Dimensión	Eficiencia	Disponibilidad de la información	Mensual
Tendencia esperada	Ascendente	Unidad Responsable de reportar el avance	Secretaría Técnica, y Delegaciones Regionales de Morelia, Uruapan y Zamora
Método de cálculo	A=B/C		
Observaciones	En donde B=Número Total de Solicitudes de Inicio de Trámite de Conciliación; C=Número de meses transcurridos al momento de la medición.		
Aplicación del método de cálculo del indicador para la obtención del valor de la línea base			
Nombre variable 1	Valor variable 1	Fuente de información variable 1	
Número Total de Solicitudes de Inicio de Trámite de Conciliación	1,531	Registros administrativos y estadísticos internos a cargo de la Secretaría Técnica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo	
Nombre variable 2	Valor variable 2	Fuente de información variable 2	
Número de meses transcurridos al momento de la medición	3	Registros administrativos y estadísticos internos a cargo de la Secretaría Técnica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Michoacán de Ocampo	
Valor de línea base y metas			
Línea base	510	Notas sobre la línea base	El valor de la línea base corresponde únicamente a los meses de octubre,
Año de línea base	2022		

			noviembre y diciembre de 2022, puesto que el Centro de Conciliación Laboral inició operaciones el día 03 de octubre del año 2022.
Valor final (2022)	510	Notas sobre Meta 2023	La meta para el Ejercicio Fiscal 2023 fue calculada con una proyección basada en lo observado en 2022.
Meta (2023)	605		
Serie histórica de la Meta o Parámetro			
2021	2022	2023	2024
-	510	605	636

ÁRBOL DE PROBLEMAS



ÁRBOL DE OBJETIVOS

