



**Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social**  
Hidalgo crece contigo



# Programa Institucional de Desarrollo

Centro de Conciliación Laboral  
del Estado de Hidalgo

## Contenido

<b>1. Presentación</b> .....	3
<b>2. Introducción</b> .....	4
<b>2.1 Alineación al Plan Estatal de Desarrollo de Objetivos Generales e Indicadores</b> .....	6
<b>2.2 Alineación con programas nacionales</b> .....	8
<b>2.3 Políticas transversales del Gobierno</b> .....	9
<b>2.4 Principios de Gobierno</b> .....	11
<b>3. Diagnóstico, análisis Estratégico y Enfoque prospectivo</b> .....	12
<b>3.1 Diagnóstico General: Económico, social y Ambiental</b> .....	12
<b>3.2 Análisis Estratégico: FODA y planteamiento estratégico</b> .....	13
<b>3.3 Enfoque Prospectivo: Escenarios tendenciales</b> .....	15
<b>4. Plataforma Estratégica</b> .....	16
<b>4.1 Despliegue de objetivos Generales y transversales, Estrategias y líneas de acción</b> .....	16
<b>4.2 Indicadores tácticos. (asociados a los objetivos generales y transversales de desarrollo)</b> .....	17
<b>5. Metodología</b> .....	18
<b>6. Instrumentación</b> .....	19
<b>6.1 Marco de la política del sector</b> .....	19
<b>6.2 Evaluación y Control</b> .....	20
<b>7. Sustento normativo</b> .....	20
<b>8. Bibliografía</b> .....	21




# 1. Presentación

Para el Gobierno del estado de Hidalgo, desde el sector de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es de suma importancia instrumentar objetivos, estrategias, así como acciones que coadyuven a generar las condiciones óptimas para que la población hidalguense, incluyendo los sectores vulnerables, tengan acceso a un empleo formal, a un mejor ingreso y a un ambiente de trabajo donde se garantice el respeto a sus derechos laborales, pero sobre todo, que ello permita mejorar la calidad de vida de sus familias.

Dentro del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, se define la ruta a seguir a fin de contribuir con estos propósitos. Bajo este enfoque, el “Centro de Conciliación Laboral”, dará respuesta a los tribunales laborales que se ubiquen en distritos judiciales ajenos que correspondan al interior del estado, guardando completa alineación y congruencia con los objetivos establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2016 - 2022, al igual que con sus metas planteadas.

Institucionalmente el “Centro de Conciliación Laboral” está alineado a la misión y visión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Hidalgo, con esto se sustenta su naturaleza sectorial, la cual, sin duda alguna, determina el alcance y medición de los objetivos realizables gracias a las estrategias y líneas de acción que aquí mismo se plasman.

Con algunas acciones concretas como: promover la modernización y profesionalización de los órganos de procuración e impartición de justicia laboral; buscando así, aumentar los empleos formales de calidad, atacar la desigualdad e injusticia social, disminuir la pobreza y frenar los índices de informalidad laboral en la entidad.



**Lic. Ana María Gómez Muñoz.**

**Encargada del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Hidalgo.**

## 2. Introducción

Debido a la necesidad de crear las condiciones que permitan la generación, así como la conservación de fuentes de empleo formales, al igual que aumentar los niveles de empleabilidad, y aunado a ello, mantener en el estado un equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2016-2022 establece un conjunto de objetivos generales, estrategias y líneas de acción que definirán el alcance y logro de las metas planteadas.

Derivado de ello, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social ha consolidado sus propios Indicadores Tácticos, mismos que se enfocan a las principales áreas del Sector, entre las que destacan: el Servicio Nacional de Empleo Hidalgo (SNEH), el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Hidalgo (ICATHI), la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y los dos órganos impartidores de justicia laboral: Junta Local de Conciliación y Arbitraje; Tribunal de Arbitraje.

Bajo este orden de ideas, llevando a cabo un seguimiento continuo de manera mensual, trimestral, semestral y anual; se analiza y evalúa el comportamiento de los indicadores comparado con las metas establecidas. Esto ha permitido validar la efectividad tanto de las estrategias como de las líneas de acción antes descritas y en todo caso determinar de forma precisa la imprescindible necesidad de realizar cambios, de modo que se pueda asegurar el cumplimiento de los objetivos planteados en el periodo de gestión 2016-2022.

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. Esta modernización contribuye a asegurar los derechos de los trabajadores en el nuevo entorno económico-social del México moderno.

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, dotados de personalidad jurídica y patrimonio propios, que además contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; por lo que serán organismos descentralizados.



## 2.1 Alineación al Plan Estatal de Desarrollo de Objetivos Generales e Indicadores.

### Alineación y concordancia del “Centro de Conciliación Laboral” con el Plan Estatal de Desarrollo 2016 – 2022

Eje -Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022	O.E. –Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022	O.G. –Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022	Objetivo General Programa Sectorial	Indicador Táctico
Eje 4. Hidalgo seguro, con justicia y en paz	4.3 Procuración de justicia con trato humano	4.3.1 Procuración de justicia eficaz, eficiente, transparente y evaluable	5. Asesorar y representar a los trabajadores, así como proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, que permita solucionar con rapidez sus diferencias, antes de llegar a juicio.	Porcentaje de conciliaciones exitosas.
		4.3.2 Procuración de justicia con perspectiva de género	6. Agilizar la impartición de justicia laboral a través de la profesionalización y modernización, de forma igualitaria, transparente y con calidad, a los conflictos de trabajo que son sometidos, y se suscitan tanto en el sector público como en el privado.	Porcentaje de demandas en trámite.

**2 1.3.3 Estrategia Programática (Apertura de Subprogramas o Programas Presupuestales).**

Clave PP	Subprograma / Programa Presupuestal	Objetivos Sectoriales
G-01	Justicia Laboral	5. Asesorar y representar a los trabajadores, así como proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, que permita solucionar con rapidez sus diferencias, antes de llegar a juicio. 6. Agilizar la impartición de justicia laboral a través de la profesionalización y modernización, de forma igualitaria, transparente y con calidad, a los conflictos de trabajo que son sometidos, y se suscitan tanto en el sector público como en el privado.

Es importante señalar que el Centro de Conciliación Laboral, ya se contempla como una unidad presupuestal más de la Dependencia, considerándose un hito importante, pues se cumple con lo establecido en el marco normativo arriba señalado; esto conlleva a que la unidad cuente con su propia unidad administrativa, la cual deberá coordinar esfuerzos con su similar del órgano rector del sector para realizar una gestión optima de los recursos ante la Coordinación de Planeación Financiera. Del mismo modo es vital que se cuenta con la formulación de los indicadores de desempeño pertinentes bajo la Metodología del Marco Lógico (MML) que mostrará el avance de las operaciones del Centro de Conciliación Laboral del estado de Hidalgo, priorizando los objetivos establecidos en su Programa Institucional de Desarrollo, en donde describe de forma plena el beneficio tangible que ofrece a la población.

Es importante señalar que la nueva Unidad Presupuestal por el momento estará operando a la par de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje dentro del programa presupuestario de Justicia Laboral.



## 2.2 Alineación con programas nacionales

### Alineación y concordancia del “Centro de Conciliación Laboral del estado de Hidalgo”, con el Plan Nacional de Desarrollo 2019 - 2024

Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2016 -2022	Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024
5. Asesorar y representar a los trabajadores, así como proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, que permita solucionar con rapidez sus diferencias, antes de llegar a juicio.	<p>I. Política y Gobierno</p> <p><b>Tema</b> <b>Cambio de paradigma en seguridad</b> <b>Numeral 2. Garantizar empleo, educación, salud y bienestar</b></p> <p>II. Política Social.</p> <p><b>Tema</b> <b>Construir un país con bienestar.</b></p>
6. Agilizar la impartición de justicia laboral a través de la profesionalización y modernización, de forma igualitaria, transparente y con calidad, a los conflictos de trabajo que son sometidos, y se suscitan tanto en el sector público como en el privado.	

#### Objetivo del centro de conciliación:

Ofrecer el servicio público de conciliación laboral, para la resolución de los conflictos entre las y los trabajadores y las y los empleadores en asuntos del orden local, procurando el equilibrio entre los factores de la producción, y ofreciendo a éstos una instancia eficaz y expedita para ello.



## **2.3 Políticas transversales del Gobierno**

### **A. Política transversal de perspectiva de género**

La inclusión de la perspectiva de género en el diseño de políticas públicas, retoma una serie de factores que inciden en la definición y atención de problemáticas y necesidades sociales, que tienden a ser omitidas, cuando no se consideran las diferencias situacionales entre hombres y mujeres.

En este contexto, la perspectiva de género empleada para la formulación de los diagnósticos y la plataforma estratégica del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022, se retoma en el Programa Sectorial con el objetivo de incrementar las oportunidades de las mujeres y las niñas en todos los ámbitos del desarrollo, con la finalidad de garantizar el ejercicio pleno de sus derechos humanos; impulsando su empoderamiento y disminución de la violencia que se ejerce contra ellas, y de esta forma coadyuvar a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por lo anterior, se reconoce que se requiere que las mujeres hidalguenses tengan una mayor participación en el mercado laboral, apoyando su inclusión para que puedan tener sus propios ingresos y cuenten con los recursos económicos que les permitan desarrollar sus potencialidades productivas para enfrentar situaciones de violencia y dependencia económica.

Actualmente, persisten las brechas salariales entre hombres y mujeres; según datos de INEGI (2021), el 39.5% de mujeres trabajadoras en el estado perciben menos de 1 salario mínimo, 31.0% se encuentra en el rango de 1 a 2 salarios mínimos equivalente a un rango de 123.22 y 246.44 pesos, lo que da muestra que más del 70% de las hidalguenses que trabajan tienen salarios bajos que si se le compara con la proporción de hombre en esta situación (59%) es ampliamente superior. En otro sentido, menos del 2% de las mujeres obtiene por su trabajo un ingreso superior a los 5 salarios mínimos, lo que contrasta con el 2.5% de hombres en esta categoría.

De esta forma, las acciones aquí diseñadas buscan el fomento al empleo con perspectiva de género, apuntando a la construcción de un futuro en donde la igualdad entre hombres y mujeres impere, permitiendo así que la brecha de desigualdad de oportunidades de empleo se reduzca y exista la sensibilización de los actores del mercado laboral para mejorar las posibilidades de las mujeres, lo cual se verá reflejado en su calidad de vida y la de sus familias.



## **B. Política transversal para el desarrollo y protección de niñas, niños y adolescentes**

Adoptar una política pública transversal cuyo objetivo sea el desarrollo y protección de niñas, niños y adolescentes, tiene como única finalidad que sean respetados ampliamente los derechos de los infantes.

En este sentido, en referencia al objetivo definido en el Plan Estatal de Desarrollo, así como de sus diagnósticos situacionales, el Programa contempla una serie de estrategias y líneas de acción que, en el ámbito de la competencia del Sector Trabajo y Previsión Social, buscan en todo momento disminuir, y en su oportunidad, erradicar el Trabajo Infantil en la entidad.

En Hidalgo, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI) 2019, el 1.4% de las niñas y niños entre 5 y 14 años de edad, trabajan; cifra que en la adolescencia alcanza al 22.8% de jóvenes hidalguenses.

Progresivamente, con la finalidad de “contribuir para garantizar que en todas las acciones se manifieste el interés superior de la niñez y adolescencia, considerando a ambos grupos como sujetos de derechos, los cuales requieren de la intervención de la sociedad y del Estado para lograr bienestar y desarrollo pleno”, a continuación se presenta el diseño de la plataforma estratégica para dar cumplimiento al Objetivo Sectorial, que tiene como punto específico de ataque el “Objetivo Transversal para el Desarrollo y Protección de Niñas, Niños y Adolescentes”.

## **C. Política transversal de incorporación de la ciencia, tecnología e innovación**

La inclusión del conocimiento científico, tecnológico y de innovación dentro de las políticas públicas bajo un esquema transversal, permite de forma integral generar esquemas de valor agregado con impacto directo en la calidad de vida de los hidalguenses de forma permanente y con opciones a un desarrollo futuro.

Bajo este contexto es necesario reconocer que por primera vez dentro del sector laboral se incluye de forma explícita en su documento rector, los aspectos de ciencia, tecnología e innovación, los cuales inciden de forma directa en la competitividad de los sectores productivos de la entidad, pero de forma paralela en la empleabilidad, el ingreso y las condiciones de trabajo de las personas.

El panorama del sector laboral en cruce con este aspecto es una verdadera área de oportunidad, pues si consideramos los datos que arroja el Censo Económico 2014, 3 de cada 10 emprendimientos en la entidad cerraron su operación antes de cumplir 1 año de vida, esto se puede deber a varias razones como; carencia de un plan de negocios, conocimientos técnicos limitados, falta de financiamiento o herramientas adecuadas, por mencionar algunos; estos factores limitan la innovación y

consolidación en los diversos emprendimientos pues no pueden ofrecer un valor agregado a los productos o servicios que ofertan, elemento vital en un mercado cambiante y competitivo.

Del mismo modo, bajo un esquema de capacitaciones enfocado a las vocaciones regionales y las actividades económicas preponderantes de la entidad, se puede apoyar a las personas desempleadas para que éstas incrementen sus posibilidades de encontrar un trabajo digno y del mismo modo, las que ya lo tienen, puedan reforzar sus competencias de manera que se vea traducido en mejores ingresos para ellos, paralelamente permitirá el desarrollo de las empresas que podrán mejorar sus procesos volviéndolas más competitivas.

## **2.4 Principios de Gobierno**

### **Objetivo del Centro de Conciliación Laboral:**

Ofrecer el servicio público de conciliación laboral para la resolución de los conflictos entre las y los trabajadores y las y los empleadores en asuntos del orden local, procurando el equilibrio entre los factores de la producción y ofreciendo a éstos una instancia eficaz y expedita para ello.

### **MISIÓN**

Somos un organismo que ofrece el servicio público, gratuito y expedito de conciliación laboral para resolver los conflictos que se susciten entre personas trabajadoras y empleadoras dentro del ámbito local, procurando con ello un clima de paz laboral en la entidad a través de mecanismos eficientes de solución de controversias.

### **VISIÓN**

Ser el organismo de conciliación laboral referente en el país que evite juicios laborales innecesarios, privilegiando en todo momento los principios de seguridad y certeza jurídica para las partes inmersas en conflicto, logrando mantener el equilibrio entre los factores de la producción en el Estado de Hidalgo.



### **3. Diagnóstico, Análisis Estratégico y Enfoque Prospectivo.**

#### **3.1 Diagnóstico General: Económico, Social y Ambiental.**

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.

Cabe mencionar que ya se realizaron las adecuaciones legislativas necesarias a nivel local, para homologar las nuevas disposiciones de nuestro máximo ordenamiento legal, y así facilitar la creación del Centro de Conciliación Laboral del estado de Hidalgo, siendo las siguientes:

1.- Se llevó a cabo la reforma y adiciones a la Constitución Política del Estado de Hidalgo en materia de justicia laboral, mediante las cuales se reformó el párrafo primero de la fracción II del apartado A del artículo 99; y se adicionó el artículo 9 Ter; la fracción XXXII Ter al artículo 56; y la fracción LII Bis al artículo 71. Mismas que se publicaron en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo con fecha del 16 de octubre del 2017.



2.- Se aprobó y publicó la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Hidalgo, en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo con fecha 16 de abril del 2018, misma que se adecuará a las nuevas disposiciones de la Reforma.

Actualmente, en el Estado de Hidalgo no existe ningún Organismo Público semejante que cumpla con las características en los términos establecidos en el artículo 123, apartado A, fracción XX para la solución de conflictos por la vía conciliatoria, antes de llegar a juicio ante los Tribunales Laborales.

### 3.2 Análisis Estratégico: FODA y planteamiento estratégico.

<b>ANÁLISIS SOCIAL, ECONÓMICO O SUSTENTABLE</b>	
<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Armonización Legislativa completa para poder iniciar operaciones.</li> <li>• Uno de los primeros Centros de Conciliación en todo el país.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pocos recursos para la puesta en marcha.</li> <li>• Falta de Personal Especializado para el desarrollo de sus funciones en forma inmediata.</li> </ul>
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hidalgo es entidad prioritaria para la puesta en marcha de la Reforma Laboral.</li> <li>• Eficientar el procedimiento durante la curva de aprendizaje.</li> <li>• Vinculación a cursos de capacitación en Conciliación y Técnicas de Mediación para selección de personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación del presupuesto por parte del Congreso para el año 2022.</li> <li>• Desequilibrio entre los factores de la producción.</li> <li>• Clima de paz laboral en la entidad.</li> </ul>

## Planteamiento estratégico

Planteamiento Estratégico
Factores potenciales /Áreas de oportunidad
<p>En el estado de Hidalgo existen 3 millones 56 mil 781 personas, de las cuales el 41.5% forma parte de la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, que están en disponibilidad para trabajar.</p> <p>De este sector de la PEA, el 97.8% de las personas están ocupadas (cuentan con un empleo formal o informal) y en el Estado se mantiene constante y en crecimiento esta cifra, lo que refiere que esta población potencial, son susceptibles de tener una relación laboral que pueda concluir o no, en un conflicto laboral.</p> <p>De lo anterior se desprende 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.</p> <p><b>Fuente:</b> INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Cuarto Trimestre 2020.</p>



### **3.3 Enfoque Prospectivo: Escenarios prospectivos.**

Con el Centro de Conciliación Laboral, se permitirá atender a la población inmersa en conflictos obrero-patronales que se susciten en el interior del Estado, antes de que acudan a los Tribunales Laborales que sustituirán a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Actualmente, según datos internos de esta Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el periodo comprendido de septiembre 2016 a julio 2020, se reportan 7 mil 901 demandas ingresadas ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Creando el Centro de Conciliación Laboral se logrará dirimir la diferencia de intereses entre patrones y trabajadores de manera más rápida, obteniendo con ello 2 beneficios inmediatos:

- 1.-Los trabajadores ven garantizados sus derechos en menos tiempo, sin tener que esperar los procesos de tramitación de un juicio laboral, otorgando seguridad y certeza jurídica a las partes inmersas en conflicto de manera eficaz y eficiente.
- 2.-La carga de trabajo para los Tribunales Laborales será menor, lo que les permitirá atender y resolver los juicios con mayor prontitud evitando rezago de expedientes.

Con la implementación del proyecto se tendrá un impacto en el ahorro económico y de tiempo para las personas que buscan resolver sus diferencias obrero-patronales de manera amistosa.



## 4. Plataforma Estratégica

### 4.1 Despliegue de Objetivos Generales y Transversales, Estrategias y Líneas de Acción.

PLATAFORMA ESTRATÉGICA	
<b>Objetivo General</b>	1. Ofrecer el servicio público de conciliación laboral, para la resolución de los conflictos entre las personas trabajadoras y empleadoras en asuntos del orden local, procurando el equilibrio entre los factores de la producción siendo una instancia eficaz y expedita para ello.
<b>Estrategias</b>	1.1. Dar atención pronta y expedita a los asuntos que son sometidos a la jurisdicción del Centro de Conciliación, a través del procedimiento y bajos los términos que para tal a efecto prevé la Ley.
<b>Líneas de Acción</b>	<p>1.1.1 Privilegiar la conciliación entre las partes de forma imparcial y neutral para dirimir los conflictos laborales con mayor prontitud.</p> <p>1.1.2 Prever la garantía de los derechos de las partes durante todo el proceso de conciliación.</p> <p>1.1.3 Evitar el mayor número de juicios laborales innecesarios que lleguen a los Tribunales Laborales.</p> <p>1.1.4 Emitir la Constancia correspondiente que indique que el proceso de Conciliación ha concluido en los términos legales establecidos.</p>



## 4.2 Indicadores tácticos. (asociados a los objetivos generales y transversales de desarrollo)

### Propuesta Indicador Centro de Conciliación Laboral

- Indicador Estratégico

Ficha del Indicador		
Elementos	Características	
<b>Nombre del Indicador</b>	Porcentaje de conciliación en los asuntos presentados	
<b>Descripción del Indicador</b>	Mide la eficacia del Centro de Conciliación Laboral del estado de Hidalgo en la resolución de conflictos laborales a través de la vía pacífica.	
<b>Objetivo General asociado del PED</b>	<p>- <b>Objetivos:</b></p> <p><b>4.3.1</b> Procuración de justicia eficaz, eficiente, transparente y evaluable.</p> <p><b>4.3.2</b> Procuración de justicia con perspectiva de género.</p>	
<b>Objetivo Sectorial o Especial</b>	- <b>Objetivo 5</b> Asesorar y representar a los trabajadores, así como proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el rango de sus conflictos, que permita solucionar con rapidez sus diferencias, antes de llegar a juicio.	
<b>Objetivo del Programa Institucional</b>	Contribuir con la solución de conflictos laborales a través de la vía pacífica, disminuyendo así, la carga de trabajo de los tribunales locales y agilizando la resolución de los conflictos.	
<b>Base de Cálculo y Definición de Variables</b>	<p style="text-align: center;"><b><math>PCAP = (NATC_p / TSC_p) * 100</math></b></p> <p>PCAP= Porcentaje de conciliación en los asuntos presentados.</p> <p>NATC<sub>p</sub>= Número de asuntos terminados por conciliación en el periodo.</p> <p>TSC<sub>p</sub>= Total de sesiones conciliatorias en el periodo.</p> <p>1 - p: Refiere al periodo de tiempo determinado en el cual se evalúa el indicador (Mensual, trimestral, semestral o anual).</p>	
<b>Periodicidad</b>	Semestral / Anual	
<b>Fuente</b>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Hidalgo	
<b>Referencias Adicionales</b>	Centro de Conciliación Laboral del estado de Hidalgo	
<b>Alineación a ODS</b>	Objetivo 8.- Trabajo decente y crecimiento económico	
<b>Línea Base 2016</b>	<b>Meta 2017-2022</b>	<b>Meta 2030</b>
25%	2021 = 47% 2022 = 50%	65%

## 5. Metodología.

El presente Programa Institucional de Desarrollo se formuló siguiendo el esquema de planeación estratégica, contemplando en sus objetivos y metas una visión de mediano y largo plazo, contiene en su instrumentación y para su correcta operación elementos programáticos y de evaluación, todos ellos en congruencia a los instrumentos de planeación del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022 y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

De manera general la metodología que se utilizó para integrar este programa institucional, estuvo en correspondencia a los planteamientos de la Ley de Planeación y Prospectiva del Estado de Hidalgo, así como de los Lineamientos para la Formulación e implementación de Programas Estatales de Desarrollo 2017-2022.

Este Programa incluyó los siguientes elementos metodológicos:

1. Alineación del Programa Institucional de Desarrollo con el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estatal de Desarrollo y el Programa sectorial.
2. Estructuración de un esquema de planeación estratégica, donde se identificaron los apartados del Programa a formular y los requerimientos de información para desarrollarlos.
3. Integración del diagnóstico en el que se detecta la situación actual y las problemáticas existentes.
4. Definición del apartado estratégico, en el cual se plasmaron los objetivos, estrategias y líneas de acción que seguirá el Instituto para impactar en el ámbito de su competencia.



5. Desarrollo de instrumentos de monitoreo y evaluación para la medición de los avances de las estrategias a implementar, en este sentido se generó una serie de indicadores para dar seguimiento a las acciones.

6. Una vez que se tenga la versión preliminar de este programa, se realizará el proceso de retroalimentación y validación de la información con la cabeza de sector y la Unidad de Planeación y Prospectiva.

7. Posteriormente dicho programa se presentará ante nuestra H. Junta de Gobierno para su validación final.

## **6. Instrumentación**

### **6.1 Marco de la política del sector.**

El marco de la política del Centro de Conciliación Laboral, se estructura en torno a objetivos y estrategias que definirán el rumbo del Centro en los próximos años en lo referente a la resolución de conflictos laborales por la vía pacífica, teniendo como resultado los siguientes beneficios:

- Desahogar la carga de trabajo de los Tribunales Locales
- Agilizar la resolución de conflictos
- Mejorar la percepción de la ciudadanía referente a la atención y servicios
- Mantener un clima laboral de armonía entre patrones y trabajadores
- Prontitud en la resolución de conflictos de manera conciliatoria



## 6.2 Evaluación y Control

Se realizará un control interno del centro de conciliación laboral del estado de Hidalgo buscando el cumplimiento de las metas de gestión y el buen desempeño del Programa institucional, todo esto con base en las atribuciones y funciones determinadas en las disposiciones legales correspondientes. Lo anterior en congruencia con los Programas Operativos Anuales y la Matriz de indicadores para Resultados a través del portal SIIPED "Sistema Integrador de Ingresos, Programación, Presupuesto y Evaluación del Desempeño" que tiene el Gobierno del Estado.

De esta forma, el sistema de evaluación del Programa Institucional se articula con el monitoreo de los indicadores que miden el desempeño y dan seguimiento a las acciones del programa del CCLEH, además de ser monitoreados por la cabeza de sector.

## 7. Sustento normativo

El sustento legal y normativo para la formulación de este Programa Institucional de Desarrollo está en las siguientes disposiciones jurídicas:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Constitución Política del Estado de Hidalgo.
- Ley de Planeación y Prospectiva del Estado de Hidalgo.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal.
- Agenda 2030 de la ONU para el Desarrollo Sostenible.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024.
- Plan Estatal de Desarrollo 2016-2022.
- Lineamientos para la Formulación del Plan y Programas Estales de Desarrollo 2017-2022.



Existen también instrumentos de normatividad institucional aplicables, entre los cuales destacan:

- Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Hidalgo
- Estatuto Orgánico del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Hidalgo (en proceso)

## 8. Bibliografía

- INEGI, 2021. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Cuarto Trimestre 2020
- INEGI, Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI) 2019. Nov. 2020
- Matriz de Indicadores para Resultados, 2017. Secretaría de Finanzas y Administración. Gobierno del Estado de Hidalgo
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Constitución Política del Estado de Hidalgo
- Ley de Planeación y Prospectiva del Estado de Hidalgo
- Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal
- Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Hidalgo
- Ley Federal del Trabajo
- Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal, Municipales, así como de los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo
- Plan Estatal de Desarrollo, 2016-2022. Gobierno del Estado de Hidalgo
- Plan Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Gobierno Federal
- Plan Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2016-2022. Gobierno de Estado de Hidalgo
- Lineamientos para la Formulación del Plan y Programas Estatales de desarrollo 2017-2022
- Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Hidalgo



Pachuca de Soto, Hgo., 16 de marzo de 2021  
No. de Oficio UPLAPH/DESP/0045/2021

**LIC. ANA MARÍA GÓMEZ**  
**ENCARGADA DEL DESPACHO DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL**  
**P R E S E N T E**

Con fundamento en los artículos 24 fracción II y 32 de la Ley de Planeación y Prospectiva del Estado de Hidalgo, se expide la validación de proyecto del Programa Institucional de Desarrollo (PID) del Organismo Descentralizado **Centro de Conciliación Laboral del Estado del Estado de Hidalgo**, considerando que cumple con los requisitos de fondo y forma establecidos en la normatividad aplicable.

En virtud de lo anterior y conforme a lo establecido en los artículos 14 fracción II de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Hidalgo y 16 fracción I de su Reglamento, el referido proyecto de PID deberá someterse a la aprobación del Órgano de Gobierno de dicha Entidad Paraestatal para su posterior publicación.

**A T E N T A M E N T E**



**LAMÁN CARRANZA RAMÍREZ**  
**TITULAR DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN Y PROSPECTIVA Y**  
**COORDINADOR GENERAL DEL COPLADEHI**

c.c.p. Lic. Omar Foyad Meneses.- Gobernador Constitucional del Estado de Hidalgo y Presidente del COPLADEHI  
Mtra. María de los Ángeles Eguluz Tapla.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.  
Dra. Graciela Jiménez Islas.- Coordinadora General de Planeación para el Desarrollo Regional y Metropolitano  
Juan Alejandro García Godínez.- Coordinador General de Normatividad.  
Minutario

LCR/JAGG/jml