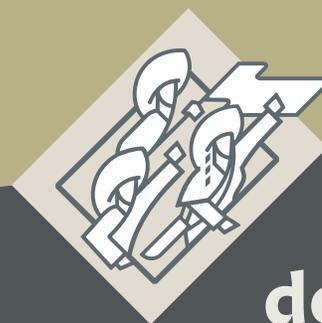


Programas Institucionales

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla

Instrumentos Derivados del
Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024



**Gobierno
de Puebla**

Hacer historia. Hacer futuro.



Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla

ÍNDICE

1.	Presentación	3
2.	Visión	6
3.	Marco Jurídico	8
4.	Regionalización	12
5.	Alineación al Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024	18
6.	Contribución a la Visión Nacional	21
7.	Contribución a la Agenda 2030	25
8.	Temática del Programa	29
9.	Indicadores	36
10.	Anexo	39
	◇ 10.1 Diagnóstico	40



2

Programa Institucional
**Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Puebla**

Hacer historia. Hacer futuro.

1. Presentación



El Gobierno de Puebla tiene el propósito de procurar el bienestar y la seguridad de todas y todos los poblanos. Hemos puesto en marcha un modelo de gobierno que tiene como objetivo lograr una entidad más humana, segura, justa e incluyente. Un estado de mayores oportunidades y alternativas de desarrollo, a partir de un modelo que contribuya a hacer realidad la Cuarta Transformación de la República en nuestra entidad, así como garantizar una gobernabilidad democrática basada en el diálogo, la honestidad y la buena fe.

3

Programa Institucional
Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Puebla

Hacer historia. Hacer futuro.

A finales del año pasado, se presentó el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, conformado por cuatro Ejes de Gobierno y un Eje Especial: Seguridad Pública, Justicia y Estado de Derecho; Recuperación del Campo Poblano; Desarrollo Económico para Todas y Todos; Disminución de las Desigualdades y Gobierno Democrático, Innovador y Transparente.

Este Plan, producto de consultas ciudadanas y demandas sociales, integra los ejes planteados en el Plan Nacional de Desarrollo, así como los objetivos de la Agenda 2030, a través de los ejes temáticos en torno a los cuales se articulan de manera integral todas las políticas gubernamentales.

El Programa Institucional Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla es sólido en su planeación, absolutamente viable en su ejecución, de alto valor social y en la determinación de sus objetivos y metas, participaron activamente diversos sectores de la sociedad.

Reafirmamos el compromiso de nuestra administración, de realizar un gobierno cercano a la gente, honesto y eficiente. Trabajaremos de manera coordinada y transparente para cumplir con el propósito que por mandato popular se nos ha otorgado. Nuestro objetivo es procurar el bienestar de nuestra población y que Puebla, nuestro estado, se convierta en un polo de desarrollo, bienestar, paz y progreso del país.

Miguel Barbosa Huerta
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE PUEBLA



2.

Visión

5

Programa Institucional
**Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Puebla**

Hacer historia. Hacer futuro.

2. Visión



Lograr estabilidad laboral que contribuya a la paz social, mediante la agilización eficaz de resoluciones de conflictos laborales, en un marco de legalidad que se distinga por la transparencia y el apego a derecho, así como ser referente nacional de los Centros de Conciliación Laboral reconocido por la calidad, solidez humana, jurídica y social.

6

Programa Institucional
**Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Puebla**

Hacer historia. Hacer futuro.

3.

Marco Jurídico



7

Programa Institucional
Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Puebla

Hacer historia. Hacer futuro.

3. Marco Jurídico

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Carta Magna establece en su numeral 25 que al Estado le corresponde la rectoría del desarrollo nacional, de manera que garantice su integralidad y sustentabilidad, con el fin de fortalecer la Soberanía de la Nación así como su régimen democrático, todo ello sustentado a través de la competitividad, el fomento del crecimiento económico, el empleo, una más justa distribución del ingreso y la riqueza, que a su vez permitan el pleno ejercicio de libertad y dignidad que protege dicho instrumento.

Asimismo, señala que los planes de desarrollo realizados por los 3 niveles de Gobierno deberán velar por la estabilidad de las finanzas públicas, de manera que contribuyan a generar condiciones favorables respecto crecimiento económico y al empleo.

El artículo 26 establece que el Estado organizará un sistema de planeación democrática que a su vez refleje solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía. De igual forma señala que la planeación será democrática y deliberativa, respaldada en mecanismos de participación que permitan recabar las aspiraciones y demandas de la sociedad para incorporarlas al plan y los programas de desarrollo.

Ley General de Contabilidad Gubernamental

El numeral 54 de dicha ley establece que la información presupuestaria y programática que forme parte de la cuenta pública deberá relacionarse, con los objetivos y prioridades de la planeación del desarrollo, asimismo señala que se deberán utilizar indicadores que permitan determinar el



cumplimiento de las metas y objetivos de cada uno de los programas, así como vincular los mismos con la planeación del desarrollo.

Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios

El artículo 5 de la ley determina que, además de otros criterios, las iniciativas de las Leyes de Ingresos y los proyectos de Presupuestos de Egresos de las Entidades Federativas deberán ser congruentes con los planes estatales de desarrollo y los programas derivados de los mismos.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla

De acuerdo a lo establecido en el artículo 107 de la Constitución local, en el estado de Puebla se organizará un Sistema de Planeación del Desarrollo, que será democrático y que se integrará con los planes y programas de desarrollo de carácter estatal, regional, municipal y especiales.

Aunado a ello, alude la recolección de las demandas ciudadanas, a través de los mecanismos establecidos en las leyes correspondientes, así como la participación de los particulares y del sector social para considerarla en los planes y programas de desarrollo.

Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla

Dentro de la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla vigente, se establece en el artículo 9 las atribuciones de los Titulares de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal el dar cumplimiento a los Documentos Rectores y a los Derivados del Plan Estatal de Desarrollo, participar en su elaboración, así como atender sus respectivos objetivos, estrategias, metas, líneas de acción e indicadores que se consideren.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 17 de dicha ley, el Sistema Estatal de Planeación Democrática, se diseñará y ejecutará con base en los principios de igualdad; igualdad sustantiva; interés superior de la niñez; libre determinación y autonomía; participación social; perspectiva de género; preservación y el perfeccionamiento del régimen democrático, republicano, federal y representativo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; pro persona; diversidad; sostenibilidad; sustentabilidad; transparencia y acceso a la información; apertura; y transversalidad.

En su numeral 32, se encuentran definidos los conceptos de los Documentos derivados del Plan Estatal de Desarrollo; por otro lado, en el numeral 35 se encuentran establecidas las consideraciones a cumplir de dichos documentos, tales como su alineación, cumplimiento, estructura, mecanismos, responsables, coordinación interinstitucional, entre otros.

Finalmente, el artículo 37 define la estructura que deberán contener los Documentos derivados del Plan Estatal de Desarrollo, en la que se consideran como elementos mínimos los ejes, temáticas, objetivos, estrategias, líneas de acción, indicadores y metas.

Decreto por el que crea el Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.

El 27 de Julio de 2018 el Honorable Congreso del Estado de Puebla, emitió el Decreto por el que crea el Organismo Público Descentralizado. Y por Decreto del Ejecutivo del Estado de Puebla, de fecha 5 de noviembre 2018 se expide el Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.



4.

Regionalización

11

Programa Institucional
Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Puebla

Hacer historia. Hacer futuro.

4. Regionalización

En el marco de impulsar el desarrollo de los 217 municipios agrupados en 32 regiones del Estado de Puebla, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla, tiene el propósito de atender las necesidades de la población laboral.

Este impulso se encuentra en armonización con la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 590-F, en donde prevé que los Centros de Conciliación de las entidades federativas tengan el número de delegaciones necesarias a constituir.

El Programa Institucional de este organismo a través de sus líneas de acción comprende la oportunidad de alcanzar el equilibrio regional en materia laboral, impulsando acciones para establecer delegaciones regionales.

En consecuencia; entre las líneas de acción a desarrollar se encuentran el fomentar esquemas para difundir dicho Centro a nivel estatal, con la intención de dar a conocer las atribuciones y servicios que se ofrecen, y cumplir con el servicio

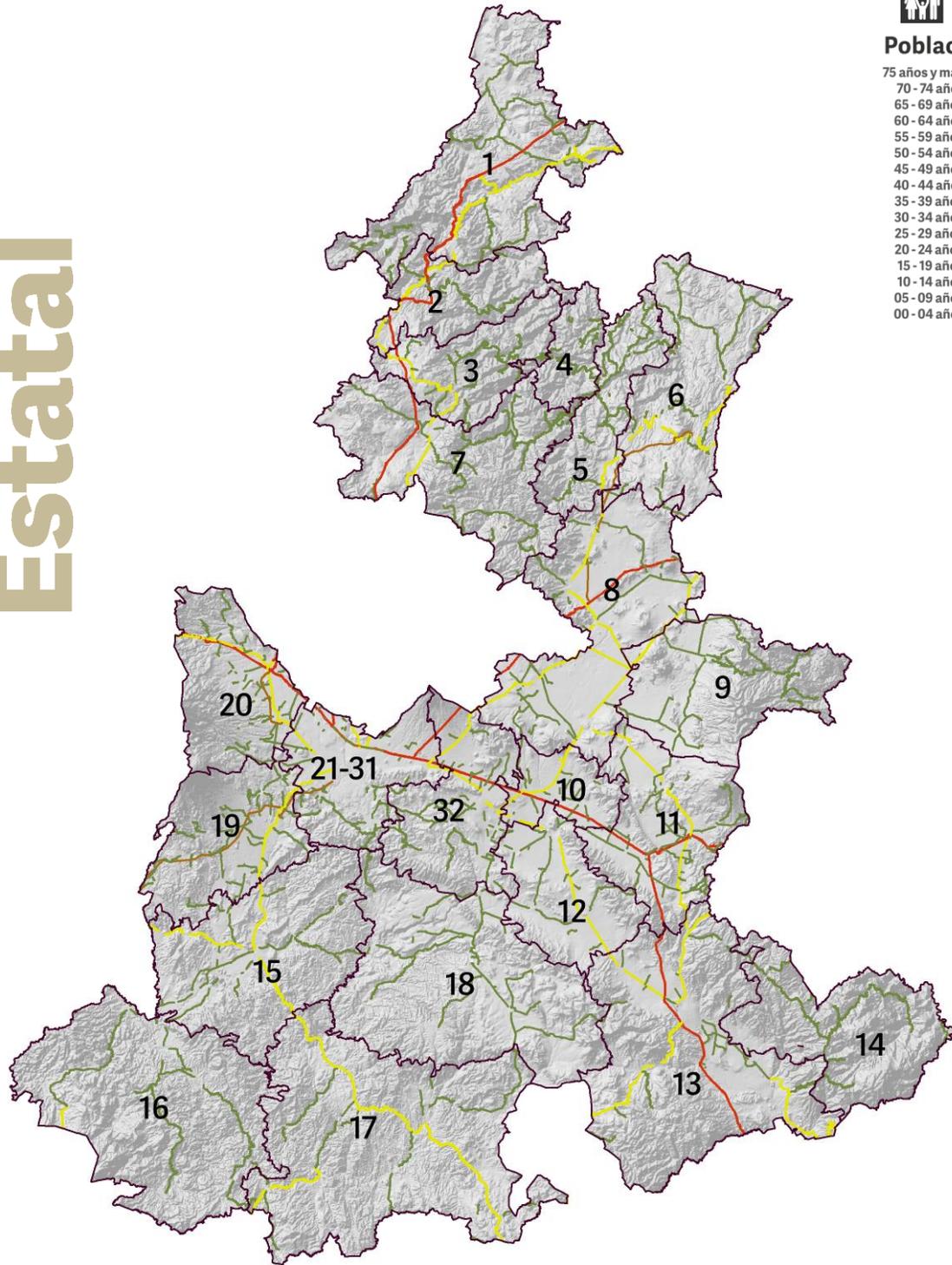
de asesoría jurídica gratuita en materia laboral, otorgado previo al procedimiento ante los tribunales judiciales laborales.

Asimismo, se desarrollarán mecanismos para realizar jornadas de trabajo a nivel regional, que permitan cumplir con los objetivos de este organismo público descentralizado.

De la misma forma, las líneas de acción a cubrir por la estrategia transversal de Pueblos Originarios, son tendientes a impulsaran en las diversas regiones el fomento a las políticas para brindar atención en lengua materna.

Finalmente, la atención de grupos que vean vulnerados sus derechos se atenderá al fomentar acciones que permitan atender sin discriminación alguna a estos. La regionalización permitirá atender de manera congruente con los principios de este Centro de Conciliación Laboral a toda la entidad Poblana.

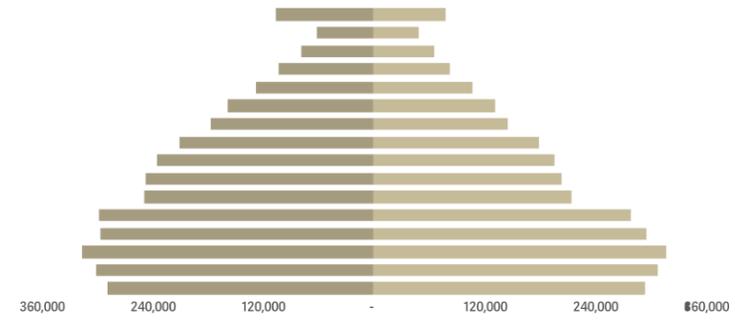
Información Estatal



Población: 6,168,883

- 75 años y más
- 70 - 74 años
- 65 - 69 años
- 60 - 64 años
- 55 - 59 años
- 50 - 54 años
- 45 - 49 años
- 40 - 44 años
- 35 - 39 años
- 30 - 34 años
- 25 - 29 años
- 20 - 24 años
- 15 - 19 años
- 10 - 14 años
- 05 - 09 años
- 00 - 04 años

52.28%  47.72% 



Población laboral
Total 2,805,000
 Mujeres laborando:
45 de cada 100
 Hombres laborando:
79 de cada 100



Sector de actividad económica
 22.0% sector primario
 24.7% sector secundario e industrial
 53.0% sector terciario o industrial



Convenios de trabajo fuera de Juicio
9,855



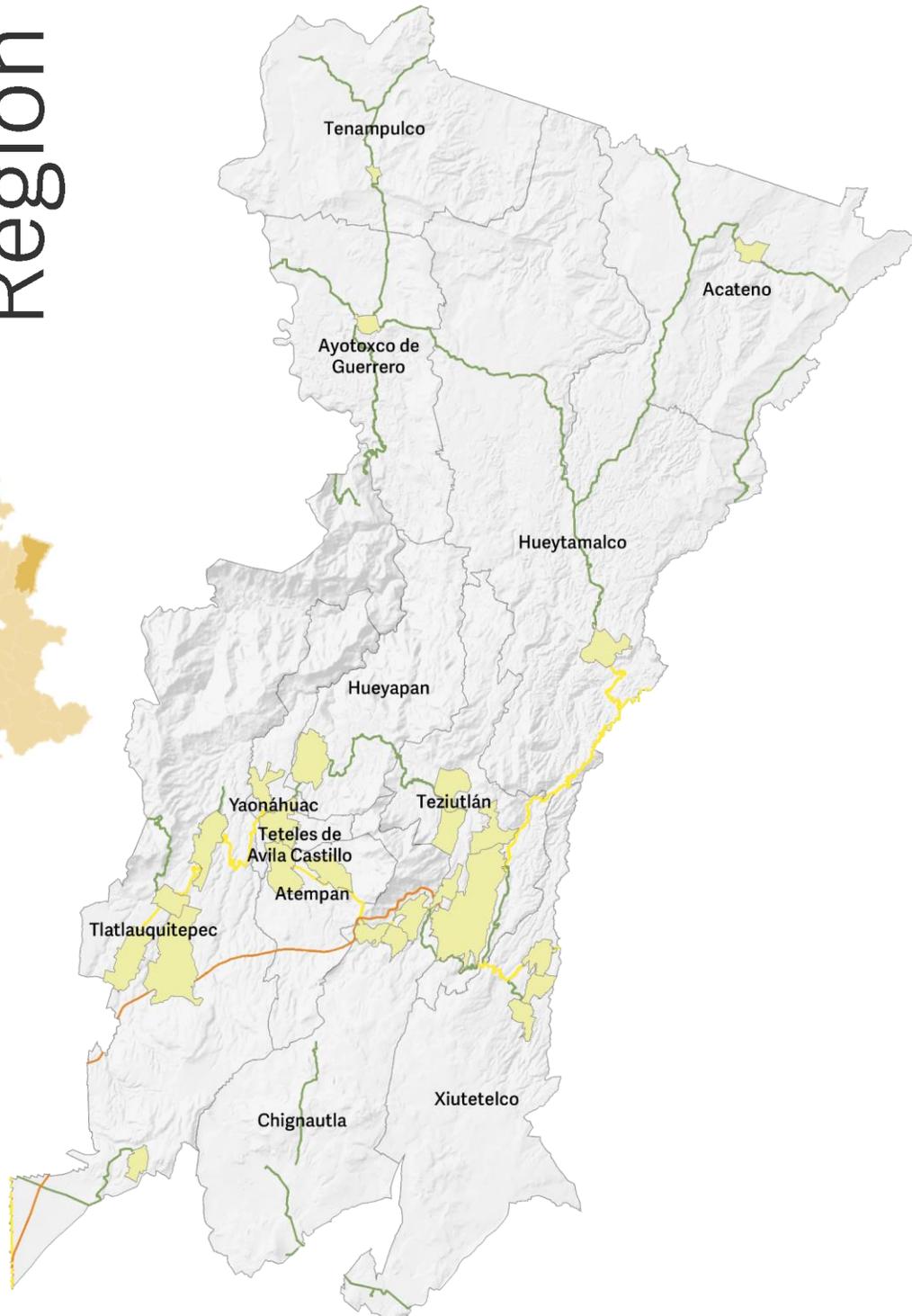
Trabajadores involucrados en los Convenios
20,008

Localidades Urbanas  Límite Municipal  Red Carretera: Federal de Cuota  Federal Libre  Estatal Libre 

Fuente: CEIGEP, Fichas municipales. Anuario Estadístico y Geográfico 2018.

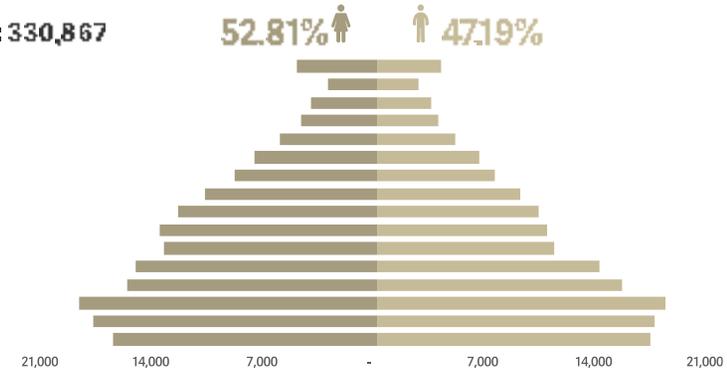
Teziutlán

Región 6



Población: 330,867

- 75 años y más
- 70 - 74 años
- 65 - 69 años
- 60 - 64 años
- 55 - 59 años
- 50 - 54 años
- 45 - 49 años
- 40 - 44 años
- 35 - 39 años
- 30 - 34 años
- 25 - 29 años
- 20 - 24 años
- 15 - 19 años
- 10 - 14 años
- 05 - 09 años
- 00 - 04 años



Población indígena **29.29%**



Población ocupada:
106,277



Convenios de trabajo fuera de Juicio:
224



Trabajadores involucrados en los Convenios:
956



Conflictos de trabajo:
119



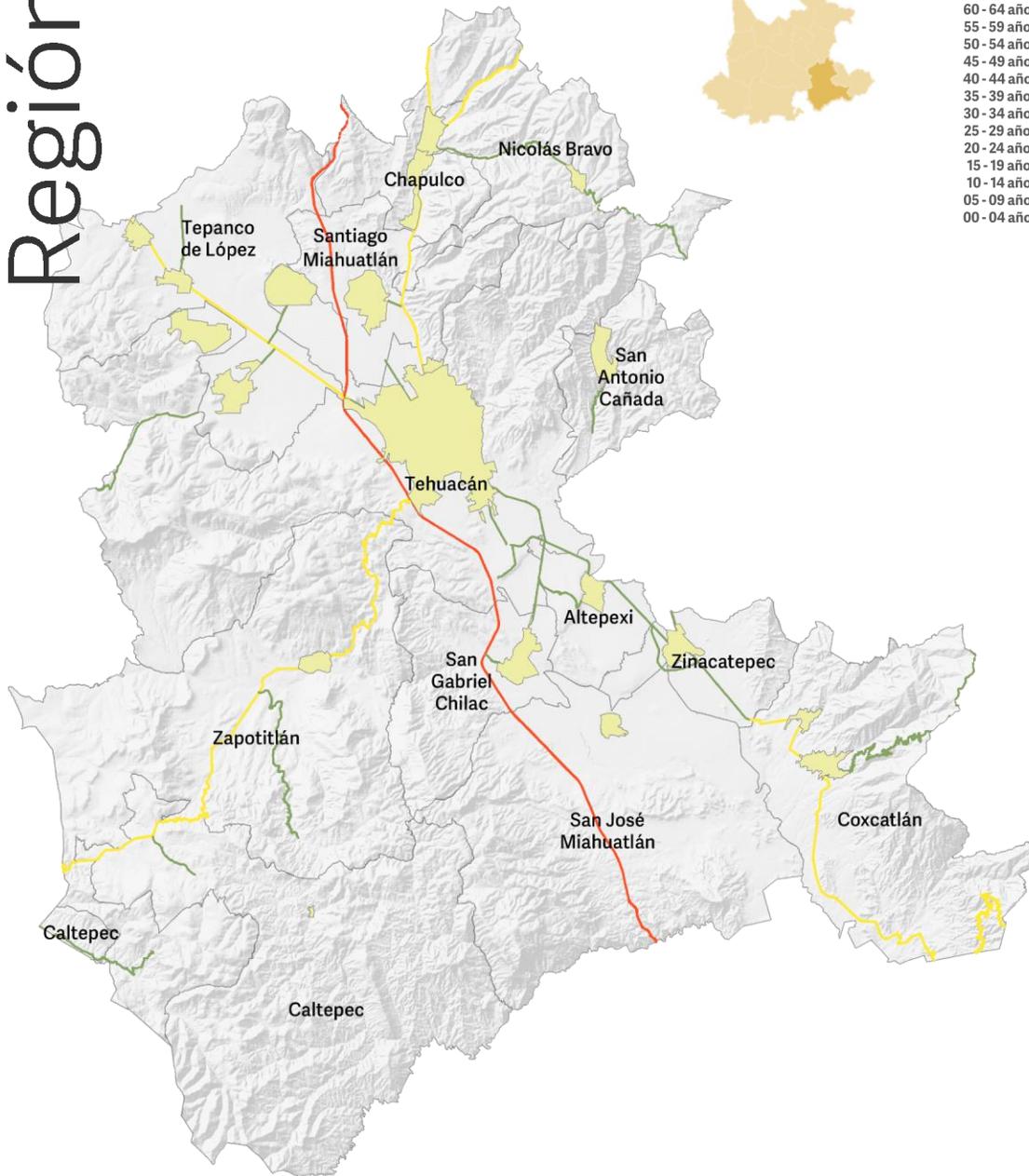
Trabajadores involucrados en Conflictos:
141

Localidades Urbanas Límite Municipal Red Carretera: Federal de Cuota Federal Libre Estatal Libre

Fuente: CEIGEP, Fichas municipales. Anuario Estadístico y Geográfico 2018.

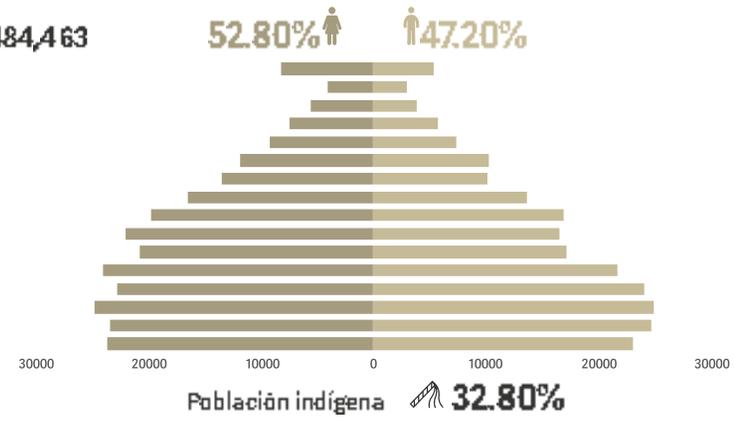
Tehuacán

Región 13



 **Población: 484,463**

- 75 años y más
- 70 - 74 años
- 65 - 69 años
- 60 - 64 años
- 55 - 59 años
- 50 - 54 años
- 45 - 49 años
- 40 - 44 años
- 35 - 39 años
- 30 - 34 años
- 25 - 29 años
- 20 - 24 años
- 15 - 19 años
- 10 - 14 años
- 05 - 09 años
- 00 - 04 años



Población ocupada:
196,598



Convenios de trabajo fuera de Juicio:
1,525



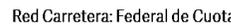
Conflictos de trabajo:
384



Trabajadores involucrados en los Convenios:
5,655



Trabajadores involucrados en Conflictos:
389

Localidades Urbanas  Límite Municipal  Red Carretera: Federal de Cuota  Federal Libre  Estatal Libre  

Fuente: CEIGEP, Fichas municipales. Anuario Estadístico y Geográfico 2018.

Área Metropolitana de la Ciudad de Puebla

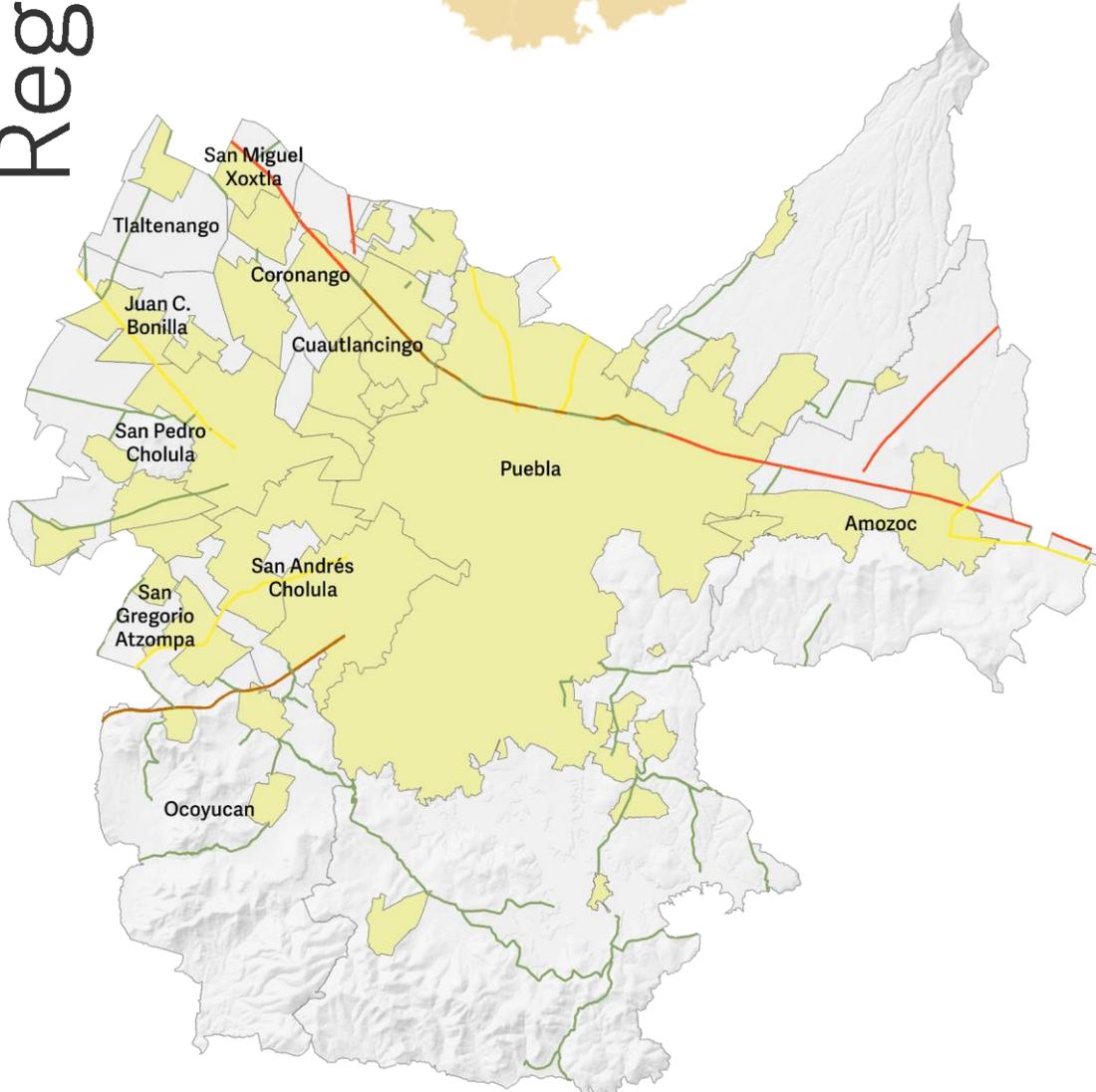
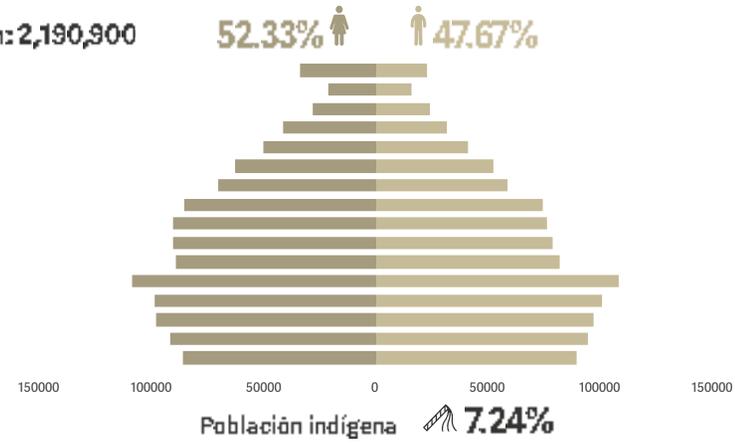
Región 21-31



Población: 2,190,900

52.33%  **47.67%** 

- 75 años y más
- 70 - 74 años
- 65 - 69 años
- 60 - 64 años
- 55 - 59 años
- 50 - 54 años
- 45 - 49 años
- 40 - 44 años
- 35 - 39 años
- 30 - 34 años
- 25 - 29 años
- 20 - 24 años
- 15 - 19 años
- 10 - 14 años
- 05 - 09 años
- 00 - 04 años



Población ocupada:
892,518



Convenios de trabajo fuera de Juicio:
8,074



Conflictos de trabajo:
4,160



Trabajadores involucrados en los Convenios:
12,559



Trabajadores involucrados en los Conflictos:
4,342

Localidades Urbanas  Límite Municipal  Red Carretera: Federal de Cuota  Federal Libre  Estatal Libre 

Fuente: CEIGEP, Fichas municipales. Anuario Estadístico y Geográfico 2018.



5.

Alineación al Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024

5. Alineación al Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla participará en conjunto con la Secretaría de Trabajo, de esta manera contribuirá al Desarrollo del Estado, alineándose con el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (PED) en los siguientes Ejes de Gobierno:

- I. Seguridad Pública, Justicia y Estado de Derecho.
- III. Desarrollo Económico para todas y todos.

La alineación con el PED, permitirá mejorar las capacidades y competencias institucionales para alcanzar un entorno de justicia y paz social, donde se promoverá la profesionalización de los servidores públicos que integren dicho Centro; esto a través de cursos y diplomados que mantenga su planta laboral en constante actualización. Así mismo y con la finalidad de incrementar la presencia institucional se gestionará la creación de sedes regionales del CCLEP a fin de que la población de los distintos municipios pueda contar de manera más pronta y expedita con los servicios proporcionados por esta dependencia.

Se han establecido dentro del Eje 1, Seguridad pública, justicia y estado de derecho, la Estrategia Transversal de Infraestructura, con una línea de acción consistente en modernizar y rehabilitar los espacios disponibles para establecer centros de conciliación con un mejor acceso a la justicia laboral.

Por otra parte, en el Eje de Gobierno III Desarrollo Económico para todas y todos, se establecieron dos estrategias, y nueve líneas de acción a realizar. La estrategia número uno consiste en generar certeza jurídica para propiciar estabilidad laboral, y se programa tres líneas de acción consistentes en ampliar la cobertura de atención a la población en temas de certeza jurídica en materia laboral, consolidar mecanismos para realizar las conciliaciones laborales, y finalmente, simplificar las determinaciones sobre las conciliaciones realizadas.

Y la segunda estrategia consiste en desarrollar esquemas para consolidar justicia laboral, se programan seis líneas de acción, tendientes a sensibilizar a los servidores públicos a través de mecanismos innovadores para consolidar la justicia laboral, fomentar acciones para promover una cultura sin corrupción, propiciar políticas para armonizar a las partes en conflicto, fomentar esquemas para difundir el Centro de Conciliación Laboral a nivel estatal, incorporar políticas para implementar redes sociales de los centros de Conciliación y desarrollar mecanismos para realizar jornadas de trabajo a nivel regional.

De igual importancia resulta, el generar líneas de acción en Estrategias Transversales de Infraestructura, Pueblos originarios y de Igualdad Sustantiva.

Alineación al Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024

Eje 1 SEGURIDAD PÚBLICA, JUSTICIA Y ESTADO DE DERECHO



- Estrategia Transversal Infraestructura Eje 1
- 1 Línea de Acción

Eje 3 DESARROLLO ECONÓMICO PARA TODOS Y TODAS



- 2 Estrategias
- 9 Líneas de Acción

Estrategia Transversal Infraestructura Eje 1

- Estrategia Transversal Infraestructura
- 1 Línea de Acción

Estrategia Transversal Pueblos Originarios Eje 3

- Enfoque transversal Pueblos Originarios
- 3 Líneas de Acción

Estrategia Transversal Igualdad Sustantiva Eje 3

- Estrategia Transversal Igualdad Sustantiva
- 2 Líneas de Acción

6.

Contribución a la Visión Nacional

21

Programa Institucional
Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Puebla

Hacer historia. Hacer futuro.



6. Contribución a la Visión Nacional

El día 24 de febrero del 2017, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el decreto de reforma en materia de impartición de justicia laboral; que se vio reflejada en las disposiciones de los artículos 107 y 123 de nuestra Constitución.

De manera general, los cambios que se observan a partir de la reforma laboral, van orientados a incrementar la eficiencia del sistema de impartición de justicia laboral; procurando que a través de los mecanismos de solución de conflictos lleguen a una resolución pronta y adecuada de los conflictos suscitados entre patrón y trabajador; también, a través de esta reforma se busca romper paradigmas, cambiando el sistema y adecuándolo a la situación del México actual, que exige y demanda mayor confianza en las autoridades encargadas de impartir justicia.

En ese sentido, la función principal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla es propiciar en las partes la solución a un conflicto laboral buscando que se llegue a una conciliación y evitar así el juicio a cargo del tribunal laboral; el objetivo principal es lograr la solución de conflictos y así evitar que los juicios se prolonguen, generando así una verdadera justicia laboral.

Este Centro tiene como objeto otorgar el servicio público de conciliación en materia laboral para la resolución de los conflictos entre trabajadores y empleadores de jurisdicción local ofreciendo a estos una instancia eficaz y expedita para ello; contribuyendo a mejorar el bienestar general de las personas, generando sinergia con el Gobierno Estatal y Federal para que a su vez se contribuya con los objetivos que propicien el desarrollo en materia laboral.

La conciliación de los derechos de los trabajadores, será certera, alineando el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 con el Plan Nacional de Desarrollo, las Estrategias Nacionales y los instrumentos derivados del Plan Nacional de Desarrollo, incorporando la visión Estatal de acuerdo a las necesidades particulares que se presentan en cada región.

Los objetivos tomados en cuenta por el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla, para la alineación a la Visión Nacional son:

- a) Política y Gobierno, y
- b) Economía

La creación de este Centro, surgió con motivo del rezago en materia de Justicia Laboral, y al identificar la necesidad de fortalecer la impartición de justicia y combate a la impunidad, en la cual los interesados resultaban afectados, el gobierno se vio en la necesidad de proteger los derechos humanos para propiciar un ambiente de paz, derivando de lo anterior la implementación de la Reforma Laboral incorpora enfoques transversales encaminados a promover la igualdad sustantiva y crear entornos favorables para el desarrollo sostenible que permita contribuir a los objetivos nacionales.

Las actividades de este Centro de Conciliación Laboral, será en apego con el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 contribuirá con lo plasmado en los Ejes1. Política y Gobierno y Eje 3. Economía. Teniendo como estrategia la promoción y difusión de los programas ejercidos, así como la asesoría en materia de conciliación laboral, derechos laborales y plazos de prescripción de los mismos.

En concordancia con los planes nacional y estatal de Desarrollo, en aras de impulsar la Seguridad Pública, Justicia y Estado de Derecho, promoverá la Justicia Laboral, a través de asesorías que generen una mayor sensibilización para la población en relación al mecanismo alternativo de solución de controversias denominado conciliación, con la finalidad que al acudir a éste, a través del desarrollo de distintas técnicas, se puedan conciliar cada vez más asuntos en materia laboral, trayendo como consecuencia, la reducción de juicios laborales, lo que trae aparejado la disminución de los juicios laborales largos y tediosos, para que la población en general, adquiera un bienestar laboral, y así esté en aptitud de poder enfocarse en su trabajo y pueda alcanzar con mayor facilidad, mejores horizontes de realización personal.

Debe decirse que esta institución, promoverá una mejor contribución económica para el Estado de Puebla, pues a través de dichas acciones se permitirá un incremento en la estabilidad económica de las familias, aunado a que Organismo Público Descentralizado, no solo realizará dichas acciones desde la cabecera del Estado de Puebla, sino que a través de sus delegaciones regionales, se acercará aún más a la población para que así no se vean en la necesidad de realizar traslados desde su lugar de origen hasta la capital, para no mermar aún más su situación económica, desarrollando su vida al lado de sus familias, arraigados en sus entornos culturales y ambientales, esto en virtud de poder mantener la esencia del Plan Nacional de Desarrollo implementado por Gobierno Federal.

Alineación a la Visión Nacional





7.

Contribución a la Agenda 2030

25

Programa Institucional
Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Puebla

Hacer historia. Hacer futuro.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



7. Contribución a la Agenda 2030

El 25 de septiembre de 2015 más de 150 líderes mundiales asistieron a la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible en Nueva York con el fin de aprobar la Agenda para el Desarrollo Sostenible. El documento final, titulado “Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, fue adoptado por los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas. Dicho documento incluye los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible cuyo objetivo es poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático sin que nadie quede rezagado para el 2030.

En ese sentido el Programa Institucional participará en los siguientes Objetivos:

- ◆ Objetivos de desarrollo sostenible
- ◆ Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo
- ◆ Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- ◆ Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- ◆ Objetivo 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
- ◆ Objetivo 10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos
- ◆ Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan
- ◆ cuentas

- ◆ Objetivo 17. Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

Las estrategias que contribuyen a estos Objetivos son:

- 1.-Generar certeza jurídica para propiciar estabilidad laboral.
- 2.-Desarrollar esquemas para consolidar justicia laboral.
- 3.-Fortalecer los sistemas de infraestructura que contribuyan para mejorar la estabilidad laboral en las regiones.
- 4.-Impulsar servicios para brindar certeza jurídica y justicia laboral con identidad.
- 5.-Promover políticas para brindar certeza jurídica y justicia laboral a mujeres, niñas, niños, adultos mayores y discapacitados

Es importante resaltar que esta dependencia promoverá los derechos laborales, a través de la instrumentación de conciliaciones que realice para fortalecer dichos derechos, simplificando de esta manera la Litis laboral que tanto aqueja al Estado como a los trabajadores; cabe destacar que el objetivo del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla en sinergia con la Reforma Laboral trae aparejados beneficios concretos para la población.

Alineación a la Agenda 2030

Objetivo 1



1 Objetivo

5 Estrategias

15 Líneas de Acción



Contribución a 11 metas



A close-up photograph of a woman's hands weaving a basket. She is wearing a brown and white checkered top with a white lace trim. The basket is made of light-colored natural fibers. The background is blurred, showing other people in a similar setting.

8.

**Temática del
Programa
Institucional**

Objetivo:

Fortalecer el trabajo digno para impulsar la productividad y el bienestar.

8. Temática Conciliación laboral

La Conciliación laboral es un mecanismo alternativo que brinda servicio para procurar resolver, a través de sesiones conciliatorias, los conflictos entre patrones y trabajadores y demás sujetos de la relación laboral o conflictos derivados de la misma, a efecto de preservar los derechos de los trabajadores que establece la Ley Federal del Trabajo, para evitar juicios ante los tribunales laborales.

Dentro de los beneficios se encuentran:

- ◆ Que las personas sabrán que en el Centro de Conciliación Laboral existe una alternativa para resolver diferencias laborales entre patrones y trabajadores mediante un acuerdo amistoso.
- ◆ Además de conocer la información, las personas evitarán trasladarse a un lugar de manera innecesaria, evitando gastos de traslado, pérdida de tiempo, por acudir a diversas instituciones que no pueden conocer de su asunto.
- ◆ Que, en caso de no conciliar, podrán obtener Constancia de No Conciliación para acudir ante los tribunales laborales y resolver su conflicto laboral accediendo a la justicia a través de los Tribunales Laborales.
- ◆ Acceder a un organismo público descentralizado en donde la actuación de sus servidores públicos se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

ESTRATEGIA 1



Generar certeza jurídica para propiciar estabilidad laboral.,

1.1. Línea de acción

Ampliar la capacidad de atención de la población en temas de certeza jurídica en materia laboral.

1.2. Línea de acción

Consolidar mecanismos para realizar las conciliaciones laborales.

1.3. Línea de acción

Fortalecer las determinaciones sobre las conciliaciones realizadas.

ESTRATEGIA 2



Desarrollar esquemas para consolidar justicia laboral.

2.1 Línea de acción

Sensibilizar a los servidores públicos a través de mecanismos innovadores para consolidar la justicia laboral.

2.2. Línea de acción

Fomentar acciones para promover una cultura sin corrupción.

2.3. Línea de acción

Propiciar políticas para armonizar a las partes en conflicto.

2.4. Línea de acción

Fomentar esquemas para difundir el Centro de Conciliación Laboral a nivel estatal.

2.5. Línea de acción

Incorporar políticas para implementar redes sociales del centro de Conciliación.

2.6. Línea de acción

Desarrollar mecanismos para realizar jornadas de trabajo a nivel regional.

ESTRATEGIA TRANSVERSAL DE INFRAESTRUCTURA



Fortalecer los sistemas de infraestructura que contribuyan para mejorar la estabilidad laboral en las regiones

Línea de acción

Modernizar y rehabilitar los espacios disponibles para establecer centros de conciliación con un mejor acceso a la justicia laboral.

ESTRATEGIA TRANSVERSAL DE PUEBLOS ORIGINARIOS



Impulsar servicios para brindar certeza jurídica y justicia laboral con identidad.

1. Línea de acción

Fomentar políticas para brindar atención en lengua materna.

2. Línea de acción

Impulsar políticas que permitan tener personal capacitado para traducir lengua materna.

3. Línea de acción

Generar esquemas para atender las necesidades laborales de las personas de lengua materna sobre sus derechos laborales y plazos de prescripción de los mismos.

ESTRATEGIA TRANSVERSAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA



Promover políticas para brindar certeza jurídica y justicia laboral a mujeres, niñas, niños, adultos mayores y discapacitados

1. Línea de acción

Fomentar acciones que permitan atender la discriminación por preferencias sexuales y por maltrato laboral a grupos que vean vulnerados sus derechos.

2. Línea de acción

Impulsar políticas que permitan disminuir el trabajo infantil.



9.

Indicadores

9. Indicador estratégico

ESTRATEGIA 1

Generar certeza jurídica para propiciar estabilidad laboral.

Nombre del Indicador:

Conflictos de trabajo solucionados



Descripción:

Es el cálculo de los Conflictos Concluidos en el año, así como los Conflictos Concluidos por Convenio.

Fuente: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla. Cálculos propios con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Periodicidad: Anual.

Desagregación: Estatal

Unidad de medida: Porcentaje

Línea base 2018: 41.2

Meta 2024: 49.9

Referente al indicador y metas que se establecen para este Centro de Conciliación Laboral se basan en información de Relaciones laborales de jurisdicción local que aporta el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en específico a los conflictos de trabajo solucionados por año y el número de conflictos de trabajo concluidos por convenio.

37

Programa Institucional
Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Puebla

Hacer historia. Hacer futuro.



38

Programa Institucional
Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Puebla

Hacer historia. Hacer futuro.

10.

Anexos

39

Programa Institucional
Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Puebla

Hacer historia. Hacer futuro.



10.1. Diagnóstico

La población económicamente activa y las actividades económicas, constituyen los principales indicadores para percibir y comprender los posibles conflictos obreros patronales. Los últimos datos disponibles, para el Estado de Puebla son los publicados por INEGI que arroja una población total de 6,168,883 personas, de las cuales el 52.3% son mujeres y el 47.7% hombres, según la Encuesta Intercensal 2015 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Entre las principales actividades se encuentran: servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles (14.8%); fabricación de maquinaria y equipo (11.3%); comercio al por menor (10.1%); construcción (7.4%); y, comercio al por mayor (7.2%). Juntas representan el 50.8% del PIB estatal.

Los sectores estratégicos en el estado de Puebla son:

- ◆ Automotriz y autopartes
- ◆ Metalmecánica
- ◆ Química
- ◆ Plásticos
- ◆ Textil-confección
- ◆ Industria alimentaria



De acuerdo al Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, esta entidad federativa cuenta con 304,409 Unidades Económicas, lo que representa el 6.0% del total en nuestro país.

Al cuarto trimestre de 2017, la Población Económicamente Activa (PEA) ascendió a 2,851,683 personas, lo que representó el 61.3% de la población en edad de trabajar. Del total de la PEA, el 97.5% está ocupada y el 2.5% desocupada. Los datos anteriores, son una mera referencia y permiten establecer que el Estado de Puebla, es uno de los principales generadores de empleo y por consiguiente de conflictos obreros patronales.

Información proporcionada por el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, al cierre del primer semestre del año 2019, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Puebla, instancia encargada de dirimir los conflictos laborales, registró 3,799 demandas. Sin embargo, no deja de causar asombro que dicha instancia, tiene aún en trámite 21,797 expedientes que datan del año 2012 a la fecha, sin embargo, debe decirse que existen 9,243 expedientes en trámite de años anteriores al 2012, dando un total de 31,040 asuntos en trámite a junio 2019.

El dato anterior revela un rezago importante en el trámite, y desde luego en la solución, de los conflictos laborales, que hacen necesaria la implementación de medidas y programas encaminadas a la solución temprana de esas controversias.

Para lograr estos fines, en el caso particular, es necesario identificar la problemática que ocasiona el rezago en la conclusión de los conflictos laborales y así atender de manera

pronta tal problemática, de lo contrario, el costo social que se ocasiona, se traduce irremediablemente en la desconfianza en las instancias encargadas de solucionarlos.

En el mismo contexto del Plan Estatal de Desarrollo, debe decirse que en un ambiente económico globalizado y estandarizado en los sistemas de trabajo, los requerimientos en el desempeño laboral y las políticas públicas referidas al empleo en México, han sido entorno a la adecuación de las regulaciones nacionales sobre el trabajo en función de las exigencias de los flujos internacionales de capital, lo cual viene sucediendo en Puebla desde hace 30 años.

Es importante resaltar que se han incrementado las exigencias de productividad y competitividad y como respuesta a dichas exigencias, se generaron las regulaciones nacionales en materia del trabajo.

En los últimos años, las condiciones de desarrollo económico en la entidad han modificado la estructura productiva, pues es evidente que se ha transitado del sector primario hacia los sectores secundario y mayoritariamente terciario. Datos de la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, muestran la disminución del 1.1% de la población económicamente activa en el sector primario en el periodo 2005-2018 y el aumento del 38.3% de la población ocupada en el sector terciario.

Para hacer más visible este efecto, se puede notar que, dentro del sector primario, la participación de las mujeres ha ido en declive, pues en el periodo referido, la tasa de

participación en dicho sector disminuyó en un 18.1%, empero, el sector terciario mostró un aumento considerable del 46.4% para este mismo grupo.

Por otra parte, según la ENOE, en el segundo trimestre de 2019, la población en edad de trabajar se encontraba compuesta por 4 millones 760 mil 420 personas. Además, dentro de la población económicamente activa, es predominante la participación masculina con 60.6 %, mientras que las mujeres solo representan el 39.4 % de dicha población, lo cual evidencia la existencia de la desigualdad laboral en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en la entidad.

Por cuanto hace a la composición de la población ocupada, por rama de actividad económica, el 53.2% de la población se encuentra ocupada en el sector terciario, siendo la sexta entidad con mayor número de población ocupada en dicho sector; en segundo lugar, destacan las actividades del sector secundario con un porcentaje de participación del 24.8% (cuarto a nivel nacional), mientras que en el sector primario se encuentra ocupada el 22.0% de la población en la entidad, cuya posición nacional es la tercera con mayor población ocupada en dicho sector.

En concordancia con el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 la entidad tiene una gran influencia en la Industria Manufacturera a nivel nacional; no obstante, en el periodo que se muestra, esta industria ha tenido un dinamismo mucho menor a otros sectores y otras actividades. En sí es la industria de la construcción la que ha crecido visiblemente en el sector secundario, aumentando más de 100 mil trabajadores de 2005 a 2019, lo que significa

69.1% en el periodo, en comparación del 2.3% que creció la industria manufacturera. Pero es evidente que el sector terciario se ha convertido en el punto determinante para el desarrollo laboral en el Estado, más allá del enorme aporte de la manufactura y, aún, el sector agropecuario.

Para el segundo trimestre de 2019, las mujeres en Puebla se encuentran ocupadas principalmente en el sector servicios, donde 46 de cada cien se emplea; seguido del comercio con un porcentaje de 26.6%; en la industria con 15.7% y finalmente el sector agropecuario con un 10.2%.

En relación al total de personas ocupadas en la entidad, las mujeres mantienen porcentajes de participación relativamente equilibradas con los hombres en los sectores del comercio y los servicios, con porcentajes de participación del 56.6% y 52.5%, respectivamente.

Y la presencia desciende en la industria manufacturera, donde representan 39.6% de las personas ocupadas; baja aún más su participación en el sector agropecuario, donde representan el 18.3%, y resulta mínima en el sector de la construcción, donde apenas tienen una presencia de 2.8% respecto al total de personas ocupadas.

Con respecto a la generación de empleos formales, en el mes de septiembre de 2019 se han registrado en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) casi 3 mil empleos más que el mes agosto, con un total de 633 mil 861 empleos registrados. No obstante, a pesar de que en términos absolutos se tiene una tendencia creciente, cuando analizamos la variación porcentual mensual, observamos que, en realidad, la tendencia es a la baja, de tal forma que

el registro ha sido mucho menos dinámico del 2016 al 2019. Además, es de resaltarse el caso de las mujeres, donde esta caída es menos abrupta que para los hombres.

Además, los sectores donde existe un porcentaje mayor de trabajadores registrados ante el IMSS, son los de la Industria Manufacturera y el Comercio, predominantes en la economía del estado. Es importante hacer notar que, en lo que va del año, algunos de los porcentajes respecto al año anterior, han cambiado; es el caso, por ejemplo, de la agricultura, cuyo porcentaje mejoró relativamente respecto a 2018; no obstante, continúa con una tendencia a la baja como la Industria de la Transformación, que presenta un notorio descenso en la generación de empleos como consecuencia de la desaceleración económica que se vive actualmente.

Pero más allá de la generación de empleos formales, es una realidad la falta de oportunidades para insertarse en el mercado laboral, así como los bajos niveles salariales. Esto propicia que gran parte de la población opte por incursionar en la informalidad, pues tan solo al segundo trimestre de 2019, la tasa de personas ocupadas en dicho rubro fue de 71.3% tan solo por detrás de estados como Oaxaca (81.7%), Guerrero (79.2%), Chiapas (74.8%) e Hidalgo (72.8%), y muy por encima del promedio nacional (56.3 %).

Cabe mencionar que, durante los últimos años, la tasa de informalidad ha sido constante en la entidad pues en el periodo de 2005 a la fecha ha permanecido en niveles superiores al 70%,



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

45

Programa Institucional
Centro de Conciliación
Laboral del Estado de Puebla

Hacer historia. Hacer futuro.

y siempre por arriba de la media nacional, lo cual demuestra la insuficiencia de las políticas laborales implementadas que buscan propiciar la formalidad laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que la informalidad laboral profundiza la desigualdad debido al nulo acceso a seguridad social y los bajos salarios percibidos en el sector; aunado a ello, las empresas del sector informal generan bajo valor agregado, lo que conlleva una baja productividad, baja generación de empleos, con una reducida contribución fiscal.

Aunado a lo anterior y en virtud a que, el salario es primordial para soslayar los empleos formales, resultará sustancial atenderlo; en este sentido, al segundo trimestre de 2019, la proporción de la población ocupada que recibe menos de un salario mínimo es del 27.5%, mientras que el 35.6% reciben de 1 a 2 salarios, dichas cifras demuestran la grave desigualdad económica y la precariedad salarial, pues tan solo el 24.6% de la población tiene ingresos que van de los 2 hasta los 5 salarios mínimos.

Por cuanto hace al análisis de la información por sexo, evidencia aún más la desigualdad en la distribución de los ingresos, pues la proporción de mujeres que gana de 1 a 2 salarios mínimos es de tan solo el 35.2% contrario al 64.8% de los hombres; esto demuestra que entre mayor es el nivel de ingresos, se manifiestan con mayor gravedad las brechas de desigualdad laboral.

En Puebla, de cada cien mujeres que trabajan, 72.8% no cuenta con prestaciones laborales y solo 21.1% cuentan con ese derecho que incluye el acceso a instituciones de salud y otro tipo de prestaciones.

En México, la mediana de ingresos mensual en el año 2018 para las mujeres fue de 3 mil 557 pesos y para los hombres de 4 mil 446 pesos; ello implica que la brecha salarial entre mujeres y hombres, fue de 889 pesos.

En el caso de Puebla, en el mismo año, la mediana de ingresos por hora trabajada para la población ocupada subordinada y remunerada asalariada fue de 22.2 pesos para las mujeres y 24.2 pesos para los hombres.

La forma de evidenciar este tipo de discriminación, es mediante el índice de discriminación salarial, el cual representa el porcentaje de cambio en el salario de mujeres u hombres que se debe realizar para lograr la igualdad salarial, según estimaciones del Instituto Nacional de las Mujeres, el Índice de Discriminación salarial por género fue de - 5.4 en general; si el índice es negativo, hay que incrementar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero, existe igualdad; y cuando es positivo, el salario de los hombres se debe incrementar.

Por lo que respecta al trabajo no remunerado, si bien a nivel nacional 53.1 millones de mujeres y 44.8 millones de hombres en el país declaran hacer trabajo no remunerado en los hogares; las mujeres dedican 39.1 horas a la semana a este tipo de trabajo, frente a 14.1 horas que dedican los hombres. Se estima que el porcentaje de la aportación al PIB del valor del trabajo no remunerado que hacen las mujeres es de 17.6%, mientras que el aporte de los hombres es de 5.8%.

Por otra parte, la brecha salarial es una de las principales barreras para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el

Desarrollo Económicos (OCDE) “cuando las mujeres trabajan, son más propensas a hacerlo a tiempo parcial, tienen menos probabilidades de avanzar a puestos directivos, son más propensas a enfrentarse a la discriminación y ganan menos que los hombres”.



En general, los datos muestran que la situación laboral en el estado requiere que se les presente mayor atención. Es cierto que muchos datos son replicables a nivel nacional,

pero hay elementos que Puebla denota como críticos y que dan pie a los criterios de políticas laborales necesarias a implementar; de tal manera, la sinergia necesaria para estimular y fomentar los empleos formales y dignos, se tendrá que crear a partir de políticas adecuadas que integren la participación gubernamental, empresarial, educativa y de la sociedad.



Ahora bien, con respecto a capacitación y productividad laboral debe decirse que las sinergias creadas con el orden educativo tendrán una repercusión directa con la capacitación y, por tanto, con la productividad; esta capacitación para el empleo, es

primordial para favorecer el empleo formal, el autoempleo, el aumento de la productividad laboral y como consecuencia una mejora en el nivel de ingresos por el trabajo que realicen.

La OIT señala que una mayor productividad es la fuente primordial de mejoras en los niveles de vida, la salida más sostenible de la pobreza de los trabajadores, y también la base (y la medida) de la competitividad en los mercados a escala mundial.

En este sentido, la productividad del estado compite a nivel nacional en algunos sectores como es el caso de la Industria Manufacturera que a partir del año 2000 presenta un desempeño creciente a lo largo de los años; por otro lado, actividades como el comercio al por mayor, tienen una alta productividad, pero en los últimos años su tendencia ha ido a la baja.

Como consecuencia de lo anterior en 2018 se permitió que, el estado se posicionara como el quinto con mayor productividad en la Industria Manufacturera, contrario a la posición treintava que representó el comercio al por mayor, y la veinticincoava del comercio al por menor.

De acuerdo a datos del INEGI, el estado de Puebla goza de un clima de buena estabilidad laboral puesto que, en los últimos años, no se han presentado huelgas; no obstante, se han registrado un gran número de emplazamientos a ellas, lo cual evidencia la existencia de condiciones desfavorables para los trabajadores en la entidad; de hecho, las estadísticas del Instituto indican que los conflictos de trabajo en la entidad han ido en aumento a lo largo de los últimos años.

Lo anterior, pone en evidencia el déficit en la materia, por lo cual es relevante el fortalecimiento de los procesos de conciliación de los trabajadores con los patrones y la defensa de los derechos laborales de los mismos, puesto que son elementos preponderantes para mantener un clima de estabilidad laboral en la entidad.