



Tamaulipas

2022-2028

DIAGNÓSTICO PROGRAMA

E 232 CONCILIACIÓN LABORAL 2025



Tamaulipas
Gobierno del Estado

CCLT

Centros de Conciliación
Laboral de Tamaulipas

Índice

1.1	Antecedentes	3
1.2	Identificación, definición y descripción del problema o necesidad	6
1.2.1	Definición del problema o necesidad	6
1.2.2	Estado actual del problema o necesidad	12
1.2.3	Evolución del problema o necesidad	15
1.2.4	Experiencias de atención.....	17
1.2.5	Árbol del problema.....	23
1.3	Objetivos	24
1.3.1	Árbol de objetivos	24
1.3.2	Determinación de los objetivos del programa	25
1.3.3	Aportación del programa a objetivos de planeación superior	26
1.4	Cobertura	30
1.4.1	Identificación y caracterización de la población o área de enfoque potencial	32
1.4.2	Identificación y caracterización de la población o área de enfoque objetivo	33
1.4.3	Cuantificación de la población o área de enfoque objetivo	35
1.4.4	Frecuencia de actualización de la población potencial y objetivo	36
1.5	Análisis de las alternativas	36
1.6	Diseño del programa propuesto o cambios sustanciales	37
1.6.1	Modalidad del programa.....	37
1.6.2	Diseño del programa	39
1.6.2.1	Previsiones para la integración y sistematización del padrón de beneficiarios	39
1.6.2.2	Matriz de Indicadores para Resultados	39
1.7	Análisis de similitudes o complementariedades	44
1.8	Presupuesto	46
1.9	Transparencia	47
	Referencias	53

1.1 Antecedentes

Las reformas y adiciones de algunas de las disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017 y 2019 en materia laboral, obedecieron a la necesidad de proveer a los empleados y empleadores de una justicia imparcial, eficiente, transparente, objetiva y autónoma que contribuyera a la solución de los conflictos en la relación laboral de la población ocupada de Tamaulipas (STPS, 2022b).

El modelo laboral mexicano reformado en 2017 y 2019 contribuye por primera vez en un siglo, al fortalecimiento del ejercicio de los derechos individuales y colectivos, ya que los trabajadores ahora pueden decidir sobre las diferencias entre el trabajador y el patrón o bien con respecto al rumbo de los sindicatos. (Bensusán, 2020)

La reforma al sistema de justicia laboral nace con base en cuatro principios generales: libertad y democracia sindical, justicia laboral expedita, transparencia sindical e inclusión con perspectiva de género. (DOF, 2021, párr.2-3).

Por otro lado, María Luisa Alcalde, Secretaria del Trabajo y Previsión Social en octubre de 2022, durante la ceremonia de arranque de la tercera etapa de la reforma laboral donde con gran satisfacción señala que “11 estados que se integran en la tercera y última etapa de implementación fueron: Ciudad de México, Jalisco, Nuevo León, Chihuahua, Coahuila, Michoacán, Nayarit, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán, así como Baja California Sur y Guerrero, a nivel local.” (STPS, 2022c).

Corresponde al nuevo Sistema de Justicia Laboral el efectivo cumplimiento de la Legislación en la materia, la responsabilidad de disminuir las demandas laborales que, en el anterior modelo administrativo a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la conciliación, era una opción más y el solicitante podía iniciar un proceso judicial si así lo deseaba.

Por lo anterior, el incremento de las demandas, la falta de personal, de infraestructura física y tecnológica, entre otras áreas de oportunidad generó, un rezago de más de 60,000 expedientes judiciales laborales en Tamaulipas que actualmente en el nuevo sistema de Justicia Laboral está enfocado en resolver.

Tabla 1: Solicitudes de Conciliación Iniciadas y Conciliaciones terminadas de 2013 al 2022.

CONCILIACIONES EN TAMAULIPAS DE 2013 AL 2023																			
2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022	
I	T	I	T	I	T	I	T	I	T	I	T	I	T	I	T	I	T	I	T
63	49	57	58	102	95	189	147	94	119	564	567	85	90	55	53	145	39	133	0

I= Iniciadas

T= Terminadas

Fuente: INEGI, 2023, con datos de la STPS.

De acuerdo con lo anterior, del 2013 hasta el 2022, el comportamiento del proceso de conciliación laboral en las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron escasas, tanto en las solicitudes como en las conciliaciones, salvo en el año 2018 donde se observa una cifra mayor por los convenios realizados para la población trabajadora, con motivo de las bases de colaboración entre el ISSSTE, JFCA y PROFEDET, por concepto del pago de prestaciones (vales de despensa). (INEGI, 2023)

A partir de octubre de 2022 el modelo de conciliación laboral del estado de Tamaulipas se transforma y los asuntos que no se resolvieron se quedaron para su atención en las juntas de conciliación y Arbitraje y todos los asuntos nuevos deberán atenderse de acuerdo con al nuevo sistema de Justicia Laboral a través de los Centros de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas.

Mediante Decreto No. LXIV-786, publicado en el Periódico Oficial del Estado No. 116 de fecha 29 de septiembre de 2021, en el título primero, Disposiciones Generales, Capítulo único en su Artículo 1 se expidió la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas que:

Tienen como objeto establecer la estructura, organización y funcionamiento del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas, en términos de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracción XX, segundo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 590-E de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones legales aplicables. (PO, 2021, p.1)

Asimismo, en el Artículo 2 del Decreto No. LXIV-786, publicado en el Periódico Oficial del Estado No. 116 de fecha 29 de septiembre de 2021 señala que:

Se crea el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas, como un organismo descentralizado de la Administración Pública Estatal, especializado e imparcial, con personalidad jurídica y patrimonio propio, dotado de plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, el cual queda sectorizado a la Secretaría de Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado (PO, 2021, p. 1)

En Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas tiene como función primordial ofrecer el servicio público de conciliación laboral para la resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones en asuntos del orden local antes de presentar una 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 a lo dispuesto en el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 590-E de la Ley Federal del Trabajo (PO, 2021, p. 1).

El 6 de abril de 2022, se celebró la sesión extraordinaria 2/2022 de la Junta de Gobierno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas, donde se aprobó el Estatuto Orgánico del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas y las gestiones necesarias para su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Tamaulipas.

A partir del 3 de octubre de 2022, se iniciaron las actividades de los CCLT, en el estado de Tamaulipas implementando seis Centros de Conciliación Laboral, que abrieron sus puertas proporcionando el servicio de conciliación laboral a los trabajadores y patrones que acudieran a solicitar el servicio en el ámbito estatal.

Cabe señalar, que después de iniciar actividades y a casi dos años de actividad, el Centro de Conciliación llevó a cabo una actualización del Estatuto Orgánico y su estructura orgánica, el cual fue publicado el 18 de julio de 2024 en el Periódico Oficial. La finalidad es generar los cambios necesarios que requiere el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas a fin de ampliar el servicio de conciliación laboral a través de módulos de atención ubicados otras localidades del Estado como, Tula, Altamira, Miguel Alemán y San Fernando acercando la justicia laboral a las personas trabajadoras y empleadoras situados en municipios lejanos, a las sedes más cercanas instituidas

1.2 Identificación, definición y descripción del problema o necesidad

1.2.1 Definición del problema o necesidad

Después de haber señalado los antecedentes, a continuación, se identifica y se define de forma particular el problema a atender por parte del Programa E 232 Conciliación Laboral donde el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas a partir de 2022 y hasta la fecha identifica que:

“Las y los trabajadores y empleadores de Tamaulipas del ámbito local presentan un alto número de conflictos laborales que no son resueltos mediante la conciliación laboral”.

Tamaulipas es un estado altamente competitivo y con excelente nivel de desarrollo económico, político y social, donde la Población Económicamente Activa de Tamaulipas en el segundo trimestre de 2024 fue de: 1,669,165 personas, de las cuales 1,611,912 pertenecen a la población ocupada que representa un 96.56 %; que a su vez 947,410 son hombres y corresponden a un 58.78 % y 664,502 mujeres con un porcentaje del 41.22 %.

Asimismo, la población desocupada es de 57,253 personas, que representa un 3.43 % de los cuales 19,451 son hombres con un 51.44 % y las mujeres 27,802 que representan un 48.56 %. Con respecto al comportamiento del segundo trimestre de 2023, se observa un decremento en la población. Sin embargo, a lo largo de los últimos 10 años el comportamiento de la población ha evolucionado conforme al desfase en la relación de conflictos laborales respecto a la solución de las controversias radicadas por la fuerza trabajadora.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en los Principios Generales, Artículo 2, señala que: Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.(LFT, 2022,p. 1)

En este sentido, y a fin de dar respuesta a las deficiencias que lo originaron, fue necesario actualizar las estructuras del orden responsable, creando los Centros de Conciliación Laboral Federales y Locales para proveer a la fuerza laboral de Tamaulipas, de una mejor justicia, clara, transparente y asequible para todas y todos.

Las modificaciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo en México, generaron un cambio en el proceder de las instancias responsables de su atención, de forma particular en Tamaulipas. Al respecto, las personas trabajadoras y empleadoras que se enfrenten a conflictos laborales deberán acudir a los Centros de Conciliación Laboral más cercanos a su localidad, para que, a través del personal conciliador especialistas en mecanismos de mediación y conciliación laboral, les apoyen en el proceso, a fin de lograr un acuerdo que beneficie a las partes.

El nuevo modelo de justicia laboral procura la conciliación como un mecanismo que garantiza que una persona trabajadora o patrón cuente con una asesoría por parte del personal conciliador especialista en la solución de conflictos en la instancia prejudicial, y mediante la vía pacífica resuelvan su conflicto, evitando acudir a la instancia judicial, concientizando a las partes sobre lo que implica entablar un juicio, donde el trabajador deberá contratar los servicios de un abogado implicando mayor gasto, así como el tiempo que tardará de por lo menos 6.5 meses en promedio para llegar a una resolución del juez. Por lo anterior, los CCL promueven la conciliación laboral, a fin de que un trabajador resuelva su conflicto en la instancia prejudicial en el corto plazo y coadyuve en el decremento de las demandas laborales.

El Servicio de los Centros de Conciliación Laboral con Perspectiva de género

En el CCLT el proceso de conciliación laboral con Perspectiva de género es una prioridad, forma parte de la base del proceder por parte del Personal Conciliador y Administrativo, quienes son los responsables de escuchar activamente a los solicitantes sobre las problemáticas que se suscitan en el campo laboral y proporcionar la asesoría jurídica necesaria para iniciar con el proceso de conciliación laboral, según corresponda.

Hablar de igualdad de género, se refiere a tratar en igualdad de circunstancias, las necesidades, intereses y prioridades tanto de hombres como de mujeres, pero atendiendo a su vez, la diversidad en la que se desenvuelven.

Los derechos, oportunidades y responsabilidades no deben ser determinados por el sexo con el que nacen. En este contexto, en el año 2015 fue presentada La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NOM, 2015) de adopción voluntaria, se reconoce como el medio idóneo para que en los centros de trabajo se cuente con prácticas encaminadas a la igualdad laboral y no discriminación.

Esta disposición centra sus esfuerzos de incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos y realizar acciones de corresponsabilidad con igualdad de trato y de oportunidades. (Montalvo, 2020, p. 84).

El concepto de género se refiere a la construcción social de lo femenino y lo masculino a partir de las diferencias biológicas entre los sexos y alude, de manera más amplia, a la existencia de un sistema de relaciones de género. En este sentido, el género, es un estratificador social en el mismo sentido y de manera similar que la raza, la clase, la etnia, la orientación sexual, la condición física o la edad, de tal suerte que las diferencias biológicas entre los sexos se traducen y asimilan en diferencias en términos de:

- a) igualdad ante la ley;

- b) igualdad de oportunidades (incluida la igualdad de remuneración por el trabajo y la igualdad de acceso al capital humano y a otros recursos productivos que hacen posibles las oportunidades);
- c) e igualdad de participación (Antón, 2010, p. 18).

Contexto sobre brecha de desigualdad en México y en Tamaulipas

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, la población de México asciende 126, 014, 124 personas, de las cuales 64, 540, 634 son mujeres, esto equivale al (51.2%) y hombres 61, 473, 390 que representan el (48.8%). (INEGI, 2023). El comportamiento de la población ha presentado un descenso en el ritmo del crecimiento poblacional, que también se aprecia en la composición por sexo y edades. El grupo de población más grande se ubica entre los 10 y 29 años, producto de una dinámica social de fecundidad del pasado. De esta forma, la mitad de la población residente de México fluctúa entre 0 y 29 años y la otra mitad tiene 30 años o más (con una edad promedio de 31.9 años; 32.6 años en mujeres y 31.3 en hombres). (INEGI, 2023)

En Tamaulipas como en el mundo se busca reducir las brechas de desigualdad generadas por tantos años de descuido social por parte de gobiernos de naciones y estados. Para poder reducir dichas brechas en Tamaulipas se trabaja de acuerdo con el PED (2022 -2028) en ampliar la protección social y un empleo digno, mejorar la inclusión digital, atacar la desigualdad de género entre otras cosas.

Como parte de estas estrategias en el PED 2023-2028 se promueven procesos que permitan la impartición de justicia laboral en beneficio de las y los trabajadores y empleadores Tamaulipecos.

De acuerdo con la ENOE del INEGI 2023-2024) en el segundo trimestre de 2023 había una Población Económicamente Activa (PEA) de 1,702,013, de los cuales 1,648,370 corresponden a la población ocupada, lo que representa un 96.84 % de la PEA, 987,587 son hombres (59.91%) y 660,783 corresponden a mujeres (40.09%), Asimismo, la población desocupada fue de 53,643 personas (3.15%) con respecto al PEA, 28,812 (53.71%) son hombres y 24,831 mujeres (46.29%).

Para el mismo trimestre de 2024 las precisiones estadísticas en el PEA son: 1,669,165 personas de estas 1,611,912 pertenece a la porción ocupada representando un 96.56 %; 947,410 son hombres y corresponden a un 58.78 % y las mujeres 664,502 con un porcentaje del 41.222 %. La población desocupada es de 57,253 personas correspondiente al 3.43 % de los cuales 19,451 son hombres representando un 51.44 % y las mujeres son 27,802 que representan un 48.56 %.

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, al derecho a la asociación profesional, entre otros. (INEGI, 2023)

Al revisar la información estadística correspondiente al segundo trimestre de 2023 con respecto al 2024, la PEA decreció en un 1.92 %, incrementándose un 9.36 % la desocupación, lo que se puede inferir es que la implementación de la Reforma Laboral tiene como prioridad que los conflictos laborales que se susciten entre las y los trabajadores y empleadores se atiendan en los Centros de Conciliación Laboral en el país en la etapa prejudicial, a fin de abatir esta diferencia y atacar la brecha de desigualdad con servicios

gratuitos de Conciliación, ya sea de manera presencial o vía remota y acercar la justicia laboral a las personas trabajadoras y empleadoras de Tamaulipas.

1.2.2 Estado actual del problema o necesidad

Actualmente un alto número de conflictos son resueltos mediante la conciliación laboral, el Centro de Conciliación Laboral del estado de Tamaulipas cuenta con seis sedes, su tasa de conciliación acumulada después de 21 meses de implementación es del 81.1%. Al mes de junio de 2024 cuenta con 20 conciliadores y 11 notificadores, el promedio para la suscripción de convenios de conciliación es de 20 días naturales, y 1 día para las ratificaciones de convenio. (STPS, 2024)

La conciliación laboral se concibe como un mecanismo de solución de controversias, que se desarrolla de forma ágil y sencilla cuando la persona trabajadora acude de forma voluntaria a solicitar el servicio de conciliación, recibiendo la orientación por parte del personal experto en solución de conflictos, para que decida informada mente si desea iniciar el procedimiento de conciliación laboral; de ser así, se emitirá un citatorio a la persona empleadora a fin de que asistan a una audiencia de conciliación y lograr un acuerdo en un plazo no mayor a 45 días naturales. De esta forma, solo llegan a juicio aquellos casos donde prácticamente es imposible conciliar ya que no existe la voluntad de las partes para llegar a un acuerdo.

A continuación, en la Tabla 2 se proporciona información estadística general del CCL del período comprendido de octubre de 2022 a junio 2024:

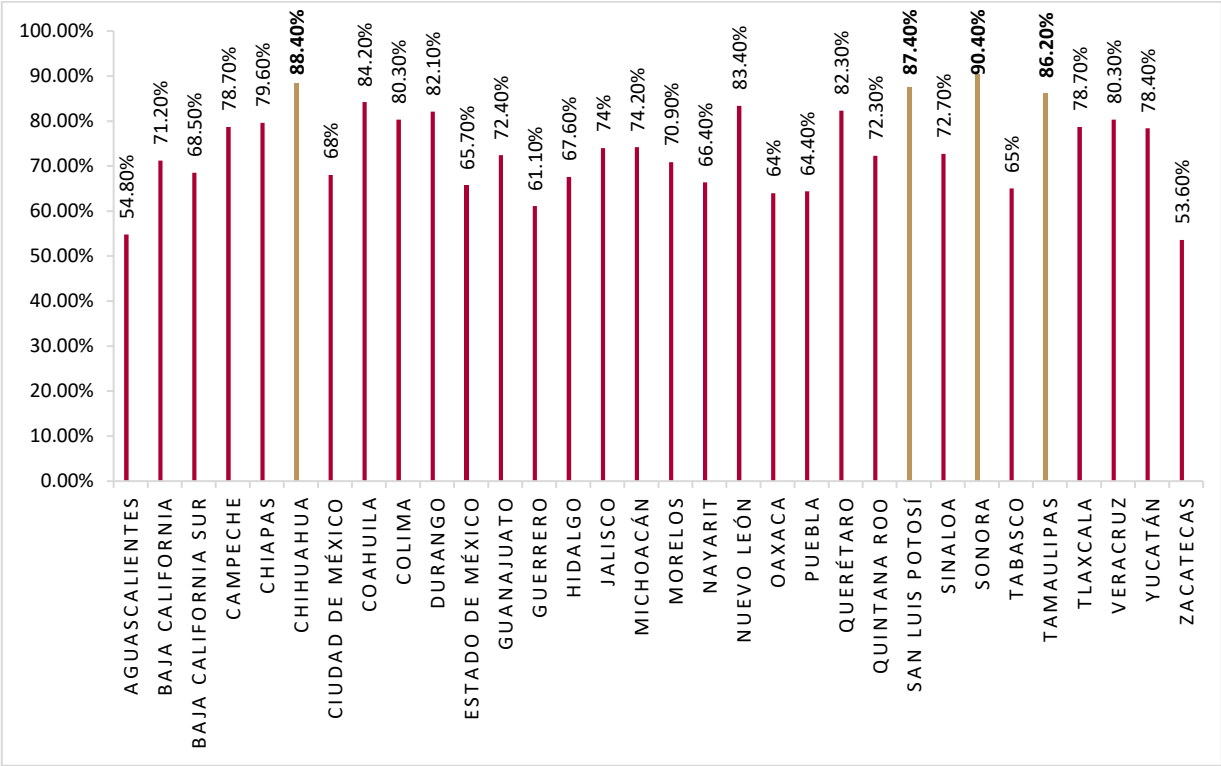
Tabla 2: Información Estadística CCL 2022-2024.

Concepto	2022	2023	2024	Total General
Asesorías brindadas	4,440	22,358	17,491	44,289
Asuntos archivados por falta de interés	219	2,317	1,152	3,688
Asuntos No conciliados	387	3,622	1,894	5,903
Convenios celebrados	2,409	12,988	9,949	25,346
Incompetencias	19	41	9	69
Solicitudes presentadas	3,803	19,637	13,819	37,259
Solicitudes admitidas (confirmadas)	3,439	19,057	13,335	35,831

Fuente: Elaboración propia con base en Informe de Datos Estadísticos del CCLT elaborado por la STPS (junio 2024).

En el ámbito nacional, Tamaulipas muestra una tasa de conciliación individual acumulada de 86.2% en el periodo de abril a junio de 2024, que en comparación con otros estados ocupa el cuarto lugar nacional, seguido de Sonora, Chihuahua y San Luis Potosí, como se muestra a continuación en la Figura 1:

Figura 1: Tasa de conciliación individual acumulada Nacional.



Fuente: Elaboración propia con base en Informe de Datos Estadísticos del CCLT elaborado por la STPS (junio 2024).

Los resultados del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas hablan por sí solo, no obstante, existen áreas de oportunidad que ayudarían a que la población ocupada de los municipios alejados a las sedes tenga las mismas oportunidades y se enfrente a procedimientos laborales con infraestructura física cercana a su localidad y con personal suficiente, a fin de que reciba de forma adecuada un servicio de calidad.

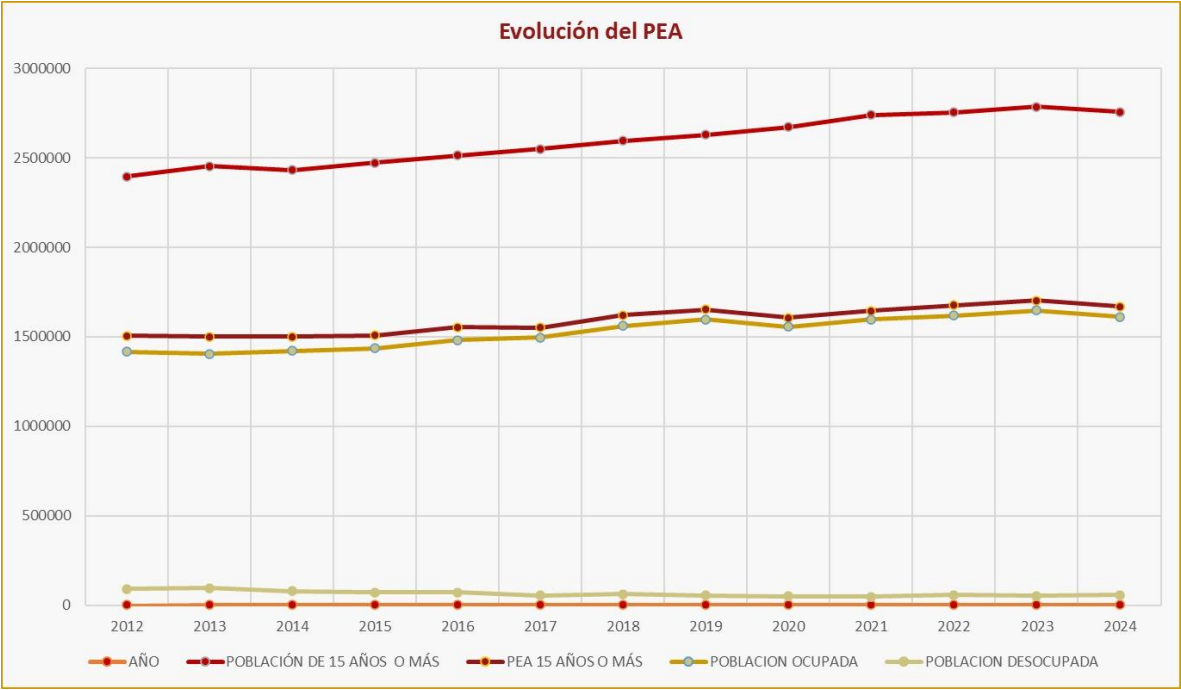
A dos años de iniciar con el servicio de conciliación laboral son múltiples las solicitudes que se presentan en las sedes de Conciliación Laboral en Tamaulipas como Nuevo Laredo, Reynosa, Matamoros, Victoria y Tampico, no obstante, hay personas trabajadoras que hacen hasta dos horas de camino, ya que viven alejadas de las sedes y deben trasladarse a la sede más cercana para resolver su conflicto laboral, lo que incide en que las personas trabajadoras y empleadoras tendrán un mayor gasto de traslado. Asimismo, se ha observado la saturación operativa que día a día viven los conciliadores de los CCL, al atender la demanda de solicitudes de conciliación laboral de la localidad y de los diversos municipios que corresponden a su jurisdicción, entre otros aspectos, como la infraestructura básica, ya que cuentan con espacios físicos reducidos para brindar un servicio de conciliación en óptimas condiciones.

Por otro lado, el Centro de Conciliación llevó a cabo una actualización del Estatuto Orgánico y de su estructura orgánica publicado en el Periódico Oficial el 18 de julio de 2024, a fin de generar los cambios necesarios acordes a las necesidades que requieren cada uno de los Centros de Conciliación en el estado, a fin de ampliar a través de módulos de atención en otras localidades como Tula, Mante, Altamira, Miguel Alemán y San Fernando y acercar la justicia laboral a las personas trabajadoras y empleadoras de Tamaulipas a los municipios alejados a las sedes más cercanas instituidas.

1.2.3 Evolución del problema o necesidad

Como se observa en la Figura 2, referente al comportamiento de la Población Ocupada de Tamaulipas se observa un decremento que de una u otra forma impacta a los Centros de Conciliación Laboral de Tamaulipas.

Figura 2: Evolución de la Población Ocupada en Tamaulipas 2012-2024.



Fuente: ENOE/ INEGI 2012-2024

La población económicamente activa a lo largo de los últimos 10 años ha presentado cambios en su comportamiento respecto a el estado de ocupación. Como se observa, en la figura 2, del 2015 al 2023 hubo un incremento en la población ocupada. Sin embargo, en el 2024 se observa un decremento la PEA de 1.92 %, lo que impactó en el porcentaje de la desocupación de un 9.36 %, impactando con el incremento de las solicitudes de conciliación laboral en Tamaulipas.

La implementación de la Reforma Laboral tiene como prioridad que los conflictos laborales que se susciten entre las y los trabajadores y empleadores se atiendan en los Centros de Conciliación Laboral misma que se ha visto rebasado con el personal conciliador a cargo y que requiere.

Los Centros de Conciliación Laboral inciden en un alto índice de convenios de conciliación, su objetivo es continuar brindando el servicio de conciliación laboral en el estado a las y los trabajadores y empleadores del ámbito local de Tamaulipas, a fin de atender las diversas solicitudes de conciliación laboral fomentando los acuerdos mediante el diálogo social y por la vía pacífica.

1.2.4 Experiencias de atención

La justicia laboral en México ha sido objeto de múltiples estudios y análisis. En noviembre de 2012 se presentó una reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) donde, en materia de justicia laboral, se dieron pasos importantes: se creó un servicio profesional de carrera, se incrementaron los requisitos para el personal jurídico de las Juntas (tener título de licenciado en derecho, tener experiencia en la materia, buena reputación, etc.); se creó el servicio público de conciliación y la figura de funcionarios conciliadores; los asesores de las partes deben acreditar ser licenciados en derecho; se admiten como pruebas relacionadas con las tecnologías de la información fax, correo electrónico, firma electrónica, etc.; se establece que en los juicios ordinarios, la primera audiencia tendrá dos etapas, una de conciliación y otra de demanda y excepciones; se crea un nuevo procedimiento especial y expedito para reclamo de derechos al IMSS, Infonavit y Afores; también se dispone que los procuradores del trabajo deben ser licenciados en derecho con cédula para ejercer y se les faculta para citar a las partes para procurar arreglos conciliatorios (Sánchez y Marquet, 2015, p. 536).

Cabe señalar, que el inicio de operaciones de los Centros de Conciliación y los Tribunales Laborales de competencia federal y local, así como con el proceso de cierre definitivo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, México se situó a la vanguardia en el sistema de justicia laboral.

Asimismo, se transitó a un modelo que tiene su sustento en los medios alternativos de solución de conflictos, el uso intensivo de nuevas tecnologías y la garantía de los principios de imparcialidad, neutralidad e independencia en la administración e impartición de la justicia laboral (STPS, 2024).

La Reforma Laboral también se ha traducido en que las personas trabajadoras pueden acceder a una justicia mucho más rápida. Ahora, los Centros de Conciliación en materia laboral son organismos que solventan los conflictos suscitados entre los sujetos de la relación laboral, en un plazo máximo de 45 días naturales, lo cual no era garantía en el pasado. También se garantiza la tutela judicial efectiva. Cuando las personas trabajadoras y las instituciones empleadoras no alcancen un acuerdo favorable o no logren dirimir sus controversias ante los Centros de Conciliación, serán los Tribunales Laborales de los Poderes Judiciales los que podrán dirimirlos a través de procedimientos ágiles, públicos y gratuitos (STPS, 2024, p. 29)

Por otro lado, mientras que en México las bases de la administración y la impartición de la justicia laboral poco a poco van cambiando y en otros países de América Latina como (Brasil, Venezuela, Ecuador, Chile, Guatemala y Nicaragua) que si bien es cierto habían hecho cambios importantes, en la actualidad se requiere de una evaluación a profundidad de los cambios implementados, a fin de llevar a cabo los ajustes necesarios y procurar el bienestar laboral social.

Por lo que respecta al caso brasileño, que eliminó la representación sectorial en la justicia del trabajo, estableció procedimientos sumarísimos para cuestiones de bajo monto y para la ejecución de sentencias, limitó la intervención de los tribunales en la solución de los conflictos colectivos de intereses y extendió la competencia de la justicia laboral a los vínculos de trabajo no dependiente. (Sánchez y Marquet, 2015, p. 536).

Tras 5 años de las reformas laborales de austeridad, los movimientos profesionales, sociales y sindicales se reúnen con los académicos en una amplia campaña cívica por la derogación de la reforma laboral, plasmada en un conjunto de legislación autoritaria que azota al país desde 2016, sintetizada en las Leyes nº 13429 y nº 13467 de 2017, la Ley nº 13874/2019, los Decretos nº 9792 y nº 10060 y tantas otras normas adoptadas en el período pandémico que reforzaron la precariedad laboral y han desfigurado la legislación laboral brasileña (Grillo, 2022).

En Brasil, las tareas son inmensas. Actualmente es necesario volver a poner en el centro de la agenda democrática la superación de las desigualdades categóricas a través del trabajo protegido, hacer frente a la persistencia de un pasado marcado por la esclavitud, reformar la legislación laboral para reducir el espacio de determinación unilateral de las condiciones de trabajo por parte del empresario y la contra actualización individual y reformular los derechos colectivos y sindicales. (Grillo, 2022).

Por otro lado, Grillo, 2022 plantea como perspectivas más generales, se presentan cinco ejes para un escenario posterior de la reforma laboral 2017/2022, a considerar:

- a) revertir el enfoque de la actual regulación, orientada a la reducción de costos y al fortalecimiento del poder del empleador, a fin de fortalecer la inclusión, efectividad de los derechos y disminución de discriminación racial y de género.
- b) revisión en las normas del Derecho del Trabajo para abarcar a sujetos actualmente excluidos de sus límites o con inserción precaria, como los trabajadores temporales, tercerizados, "jornaleros" e intermitentes.
- c) regular los temas y problemas que surgen con las transformaciones productivas derivadas de la digitalización de la sociedad, como la protección de datos, el control algorítmico, el trabajo a distancia, entre otras.

- d) reforzar los mecanismos de acción sindical (recuperación de las funciones sindicales, financiación, adopción de medidas de conflicto, etc.)
- e) rescatar los mecanismos de efectividad del proceso laboral, haciéndolo más efectivo, libre, único, rescatando su particularismo y simplicidad. (Grillo, 2022)

En Argentina, por su parte, se estableció un régimen de conciliación obligatoria en los reclamos individuales como condición para el acceso a la justicia. No obstante, en la presente administración el gobierno de Javier Milei para bajar los índices de trabajo no registrado (cerca al 50%) y ayudar a la generación de empleo genuino se ha implementado una modificación de 17 artículos del ramo laboral (Carpena, R. 2024).

Por otro lado, a continuación, se presenta en la Tabla 3, una síntesis de los aspectos abordados por cada una de las iniciativas de los países analizados en base a la tipología propuesta. El primer indicador se conforma de los aspectos relacionados con el origen y el contexto de la reforma en cada país (es decir, si fue una iniciativa oficial, o bien en el contexto de gobierno de coalición, a través del diálogo social o si tuvo aprobación parlamentaria). En segundo lugar, se proporciona un desglose para cada tema abordado en las iniciativas, indicando si fue considerado o no en cada uno de los países.

Tabla 3: Aspectos considerados por las reformas laborales de España, Colombia, Estados Unidos, México y Chile.

REFORMAS LABORALES	España	Colombia	EE. UU.	México	Chile
<u>Aspectos considerados</u>					
Iniciativa oficialista/Gobierno					
Gobierno de coalición					
Dialogo social					
Aprobación Parlamentaria					
<u>Temas abordados:</u>					
<u>Negociación colectiva, salarial e ingresos</u>					
Sistema de Pensiones					
Negociación colectiva					
Salario mínimo					
<u>Derecho individuales y nuevos derecho</u>					
Subcontratación laboral					
Contratos de formación					
Jornada de Trabajo y descansos					
Justicia laboral					
Trabajo en plataformas					
Trabajo autónomo					
Igualdad de género					

Fuente: Elaboración propia con base en Etchemendy, S.; Ottaviano, J. M. y Vezzato, J. M. (2024).

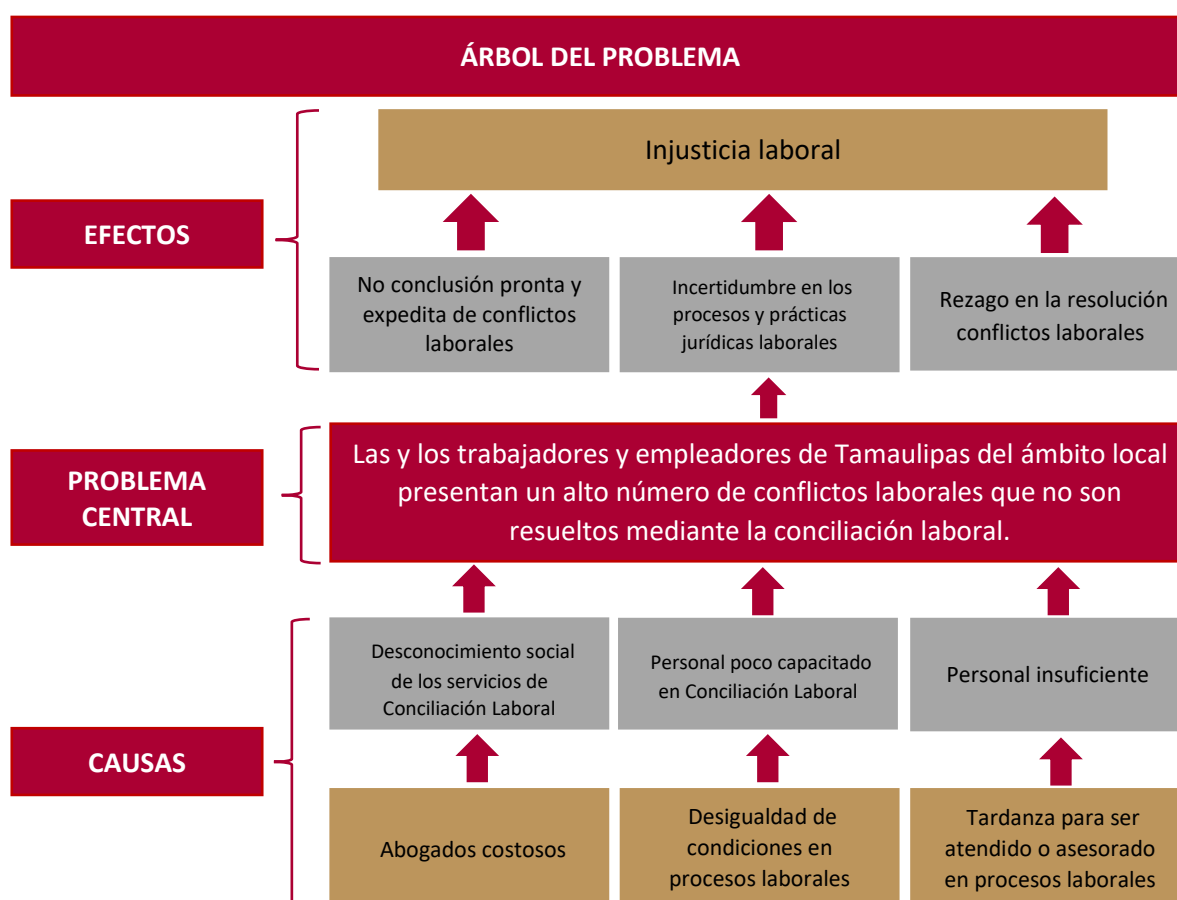
Si se consideran las iniciativas vinculadas a la negociación colectiva, salarial y de ingresos se debe señalar que todos los gobiernos de los países en estudio (España, México, Estados Unidos, Colombia y Chile) implementaron o impulsaron recientemente incrementos salariales de los mínimos legales. También hay casos como el de España, donde se incluyó la regla de ultraactividad con el fin de prorrogar indefinidamente la vigencia del último acuerdo hasta tanto se concrete otro (lo que otorga una mayor estabilidad contractual a los convenios). Por último, tanto España como Chile incluyeron modificaciones en sus sistemas previsionales en el marco de las iniciativas de reforma. (Etchemendy, Ottaviano, y Vezzato, 2024).

A nivel internacional, la evolución de la justicia laboral al Poder Judicial fue recomendado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde hace más de 70 años. En 1949 la Cuarta Conferencia Regional del Trabajo de los Estados Americanos miembros de la OIT, aconsejó la constitución de tribunales del trabajo con integración de personas que ostentan las calidades para ejercer la judicatura, y a quienes se reconozca la seguridad de una absoluta independencia, señalando en las consideraciones previas que en ello radican “las más puras y seguras garantías”. (Sánchez, 2017)

1.2.5 Árbol del problema

El Árbol del problema es una representación esquemática en donde se plasma la problemática central que el CCLT busca resolver, así como las causas y los efectos. Su elaboración se realizó en base a la Metodología de Marco Lógico (MML), a continuación, se presenta en la Figura 3 el árbol de problema.

Figura 3: Árbol del Problema.



Fuente: Elaboración propia.

1.3 Objetivos

1.3.1 Árbol de objetivos

El árbol de objetivos parte del árbol del problema, buscando una solución para cada uno de los recuadros de dicho árbol, de una manera positiva. Al realizar este cambio, las causas que provocan la existencia del problema y los efectos que se generan con éste, pasarán a ser los medios de solución y los fines para el logro del objetivo, a continuación, se presenta el Árbol de Objetivos.

Figura 4: Árbol de Objetivos.



Fuente: Elaboración propia.

1.3.2 Determinación de los objetivos del programa

Objetivos General: Ayudar a las y los trabajadores y empleadores de Tamaulipas del ámbito local a resolver de forma pacífica los conflictos laborales individuales y colectivos mediante la conciliación laboral en la etapa prejudicial.

El programa E232 Conciliación Laboral tiene como fin el garantizar el acceso a la justicia laboral de la población ocupada de Tamaulipas, de manera pronta y expedita, suscribiendo convenios para resolver sus conflictos y así se respeten sus derechos laborales. Asimismo, la implementación de acciones que privilegien la conciliación en la instancia prejudicial para que las personas trabajadoras y empleadoras acudan a resolver los conflictos que se presentan en la relación laboral; esto, bajo los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, consagrados en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, en tratados internacionales y en acuerdos comerciales de los que México es parte.

Objetivos Específicos:

1. Realizar convenios de Conciliación Laboral.
2. Realizar capacitaciones constantes al personal para su profesionalización.
3. Fortalecer el capital humano para atender a la población objetivo.

1.3.3 Aportación del programa a objetivos de planeación superior

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de acuerdo con las Naciones Unidas, son el plan maestro para conseguir un futuro sostenible para todos. Se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos día a día, como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia. Para no dejar a nadie atrás, es importante que logremos cumplir con cada uno de estos objetivos para 2030. (NU, 2023, pág. 1)

El Programa E232 Conciliación Laboral contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como se muestra en la siguiente Tabla 4:

Tabla 4: Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible.

8. Trabajo decente y crecimiento económico	
Objetivo:	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
Meta 8.5:	Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
Meta 8.8:	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Fuente: Agenda 2030, ONU.

Por otro lado, el programa E232 Conciliación Laboral está alineado al **Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024**, contribuyendo a los objetivos de los ejes presentados en la siguiente Tabla 5:

Tabla 5: Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024.

Eje:	2.- Política Social
Línea de acción:	Construir un País con Bienestar

Fuente: PND 2019-2024.

Asimismo, establece que “Al margen de la ley, nada; por encima de la ley, nadie”.

Ante el sistemático quebrantamiento de las leyes, tanto en su espíritu como en su letra, hemos de desempeñar el poder con estricto acatamiento al orden legal, la separación de poderes, el respeto al pacto federal, en observancia de los derechos sociales, colectivos y sociales, empezando por los derechos humanos, y el fin de la represión política; nada por la fuerza; todo, por la razón; solución de los conflictos mediante el diálogo; fin de los privilegios ante la ley y cese de los fueros (PND- 2019-2024).

En cuanto al **Plan Estatal de Desarrollo (PED)**:

El Programa, está alineado con los siguientes ejes, líneas y objetivos que a continuación se presentan en la Tabla 6:

Tabla 6: Alineación del PED 2023-2028 con el programa E232.

Eje:	3. Progreso Económico Inclusivo y Sostenible.
Marco Estratégico:	Empleo Digno y Justicia Social.
Objetivo:	E5.2 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para las y los trabajadores tamaulipecos.
Estrategia:	E5.2.1 Vigilar el cumplimiento y respeto de los derechos de las y los trabajadores, aplicando la ley adjetiva al caso concreto, logrando la dignificación del trabajo y la estimulación de la productividad.
Línea de acción:	E5.2.1.2 Promover procesos que permitan la impartición oportuna de justicia laboral en beneficio de las y los trabajadores tamaulipecos.

Fuente: PED 2023-2028.

El PED 2023-2028 señala que:

Debe materializarse en el puntual cumplimiento de la responsabilidad constitucional del Estado, por entregar mejores resultados en los indicadores de seguridad, legalidad y paz, que se posiciona en la conciencia de las y los mexicanos a partir de valores fundamentales, como la verdad, la honestidad y la justicia, y que ahora suscribimos en Tamaulipas. (PED-2023-2028, p. 14)

En cuanto a los objetivos prioritarios del **Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2023-2028** en la Tabla 7, se muestra la alineación identificada.

Tabla 7: Alineación Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2023-2028.

Objetivo	EJ.2 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para las y los trabajadores tamaulipecos.
Estrategia	EJ.2.1. Vigilar el cumplimiento y respeto de los derechos de las y los trabajadores, aplicando la ley adjetiva al caso concreto, logrando la dignificación del trabajo y la estimulación de la productividad.
Línea de Acción	EJ.2.1.2. Promover procesos que permitan la impartición oportuna de justicia laboral en beneficio de las y los trabajadores tamaulipecos.

Fuente: Elaboración propia con información del STPS 2023-2028.

Asimismo, el programa E232 contribuye a su vez con el programa sectorial en cuanto al fortalecimiento de igualdad, legalidad, y justicia laboral principalmente.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado tiene como Misión y Visión los siguientes:

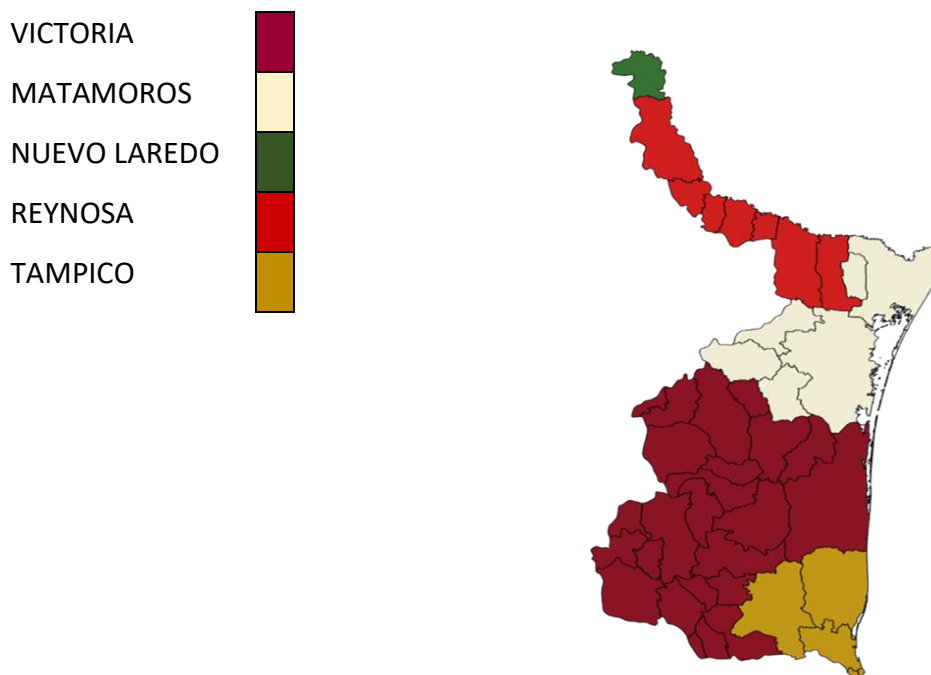
Misión: Ayudar a los trabajadores y patrones a establecer acuerdos en asuntos individuales y colectivos para la solución de conflictos laborales en una etapa prejudicial.

Visión: El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas es un organismo especializado e imparcial con personalidad jurídica para ayudar a establecer acuerdos justos entre los trabajadores y patrones, a través de mecanismos rápidos, eficaces, gratuitos, transparentes y confiables para dar solución a los conflictos laborales.

1.4 Cobertura

En el Estado de Tamaulipas, el Centro de Conciliación Laboral actualmente cuenta con 5 Oficinas Regionales ubicadas en los municipios de Ciudad Victoria, Matamoros, Nuevo Laredo, Reynosa y Tampico. La Dirección General está ubicada en Cd. Victoria, ver Figura 5.

Figura 5: Sedes de los Centros de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas.



Fuente: Elaboración propia.

Ubicación física de las Sedes de Conciliación Laboral en Tamaulipas

- ***Victoria (Oficina Estatal)***

Calle Hermanos Vázquez Gómez, #113 Colonia Centro, C.P. 87000, Ciudad Victoria Tamaulipas.

- ***Sede Tampico***

Calle Blvd. Lic. Adolfo López Mateos, # 3203 Colonia Santo Niño, Local 3, C.P. 89160, Tampico Tamaulipas.

- ***Sede Nuevo Laredo***

Calle González, #5317 Colonia Hidalgo, C.P. 88000, Nuevo Laredo Tamaulipas.

- ***Sede Reynosa***

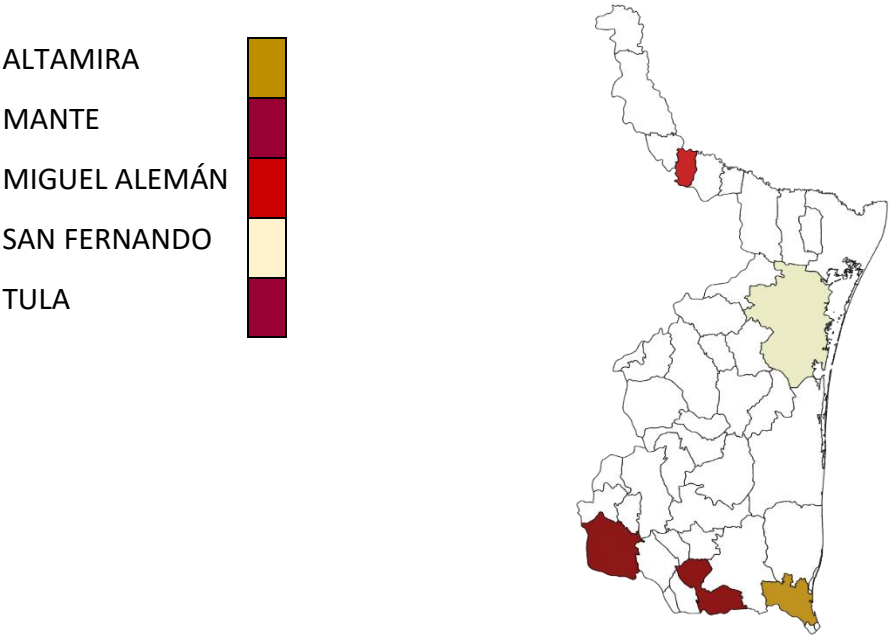
José Escandón Esq. Con Porfirio Díaz, #725 Colonia Simón Rodríguez, C.P. 88670, Reynosa, Tamaulipas.

- ***Sede Matamoros***

Calle González Calle 8 y 9, #100 Colonia Centro, C.P. 87300, Matamoros Tamaulipas.

Derivado del diagnóstico en cuanto a necesidades observadas durante el periodo de operación del CCLT, se tiene como fin la creación de cuatro módulos, y el fortalecimiento de la plantilla laboral a fin de contribuir al incremento de la cobertura y al desahogo de las solicitudes, así como de brindar la facilidad a los trabajadores de dichos municipios que requieren el servicio al alcance de su ubicación geográfica. Los nuevos módulos propuestos son: Mante, Altamira, Miguel Alemán, San Fernando y Tula, como se observa en la Figura 6.

Figura 6. Nuevos Módulos de conciliación laboral en municipios.



Fuente: Elaboración propia.

1.4.1 Identificación y caracterización de la población o área de enfoque potencial

La población potencial de los Centros de Conciliación Laboral en el Estado de Tamaulipas son las personas ocupadas trabajadoras y empleadoras, de acuerdo con la ENOE-INEGI 2024, al segundo trimestre.

Los Centros de Conciliación ofrecen alternativas de solución para los conflictos laborales individuales y colectivos a la población ocupada de Tamaulipas facilitando los servicios de asesoría, conciliación, ratificación de convenios, de forma gratuita a solicitud de las partes.

1.4.2 Identificación y caracterización de la población o área de enfoque objetivo

El Programa E232 tiene como población objetivo a la población que requiere los servicios de conciliación laboral. La población objetivo del programa E232 Conciliación Laboral y su prospectiva, con base en el comportamiento observado durante el segundo trimestre de 2024, será de 1.2%, y por lo que respecta a la población atendida que son quienes celebran una audiencia de conciliación, se estima un incremento de un 10% anual.

Tabla 8: Prospectiva de la Población Potencial, Objetivo y Atendida 2024-2028.

No	Descripción	2do. Trimestre 2024	2do. Trimestre 2025	2do. Trimestre 2026	2do. Trimestre 2027	2do. Trimestre 2028
1	Población Potencial: es la Población Ocupada de Tamaulipas	1,669,165	1,702,548	1,736,599	1,771,331	1,806,758
2	Población. Objetivo: Población susceptible de requerir el servicio de conciliación laboral	979,913	999,511	1,019,501	1,039,892	1,060,689
3	Población Atendida: La población ocupada que reciba los servicios de conciliación laboral.	5,657	6,110	6,598	7,126	7,696

Fuente: Datos de ENOE-INEGI y CCLT, 2024.

Los parámetros descritos en la Tabla 8 se refieren para el punto uno y dos:

- 1. Población Ocupada y Población Objetivo con una tasa de crecimiento del 1.2 % de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda (2020).
- 2. Población atendida: es aquella que reciba los servicios de conciliación laboral y de acuerdo con la prospectiva se considera el segundo trimestre de 2024, con base en el comportamiento de los CCL, asimismo, se estima un incremento del 8% anual.

Descripción de la Cuantificación:

Para tener mayor claridad sobre la población que el programa E 232 considera como su población potencial, objetivo y atendida a continuación se presenta su descripción.

- a) Población Potencial = PEA-Población desocupada.
- b) Población Objetivo = Es la suma de los grupos de atención de competencia donde se excluyen la función pública federal y estatal.
- c) Población Atendida: Son las y los trabajadores y empleadores que reciben los servicios de que brinda el CCLT.

Tabla 9: Población susceptible de atención con base en la Población que requiere servicios de Conciliación Laboral.

Definición población potencial	Población Económicamente Activa - Población desocupada: 1,631,255
Definición de la población o área de enfoque objetivo	Población que requiere servicios de conciliación laboral de Tamaulipas: 991,672
Cuantificación de la población o área de enfoque objetivo	Total: 991,672 Hombres: 564,419 Mujeres:427,253
Estimación de la población a atender en el tercer año de operación	PA: 32,179 = 1.2% Trabajadores y empleadores que reciben los servicios de conciliación laboral 2025

Fuente: ENOE/ INEGI 2024.

Descripción del problema por afectaciones diferenciadas en determinados grupos poblacionales:

Tabla 10: Grupos poblacionales que atiende el CCLT.

Descripción	Total
Personas Trabajadoras: remunerados y subordinados: Del sector de actividad económica primaria: Agricultura, ganadería y silvicultura, caza y pesca	83,828
Del sector secundario: construcción	117,039
Sector terciario: Comercio, restaurantes y servicios de alojamiento, transportes y comunicaciones, correos y almacenamiento y servicios diversos.	747,604
No especificado	31,442

Fuente: ENOE/INEGI 2024.

1.4.3 Cuantificación de la población o área de enfoque objetivo

La población objetivo del CCLT se obtuvo del segundo trimestre de 2024 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo INEGI 2024, considerando las poblaciones definidas en la columna “Cálculo de la Población Objetivo” de la siguiente Tabla 11:

Tabla 11: Población Objetivo para los CCLT.

Concepto	Población Objetivo	Cálculo de la población Objetivo
Población Objetivo para el Programa E232 = Población que requiere servicios de conciliación laboral de Tamaulipas.	Total: 979,913 Hombres: 557,726 Mujeres: 422,187	La población objetivo = (Población Ocupada - Población que trabaja en industria extractiva y de la electricidad - industria manufacturera - servicios profesionales financieros y corporativos - servicios sociales - gobiernos y otros organismos internacionales - no especificados).

Fuente: ENOE/INEGI, 2º. Trimestre de 2024.

1.4.4 Frecuencia de actualización de la población potencial y objetivo

La información es actualizada anualmente de acuerdo con la última publicación de los documentos y/o de las fuentes de consulta oficiales del ENOE-INEGI.

1.5 Análisis de las alternativas

Tabla 12: Alternativas CCLT.

CRITERIOS DE VALORACIÓN	Alternativa 1 Convenios de conciliación laboral	Alternativa 2 Profesionalización del personal	Alternativa 3 Fortalecimiento del Capital Humano
1. Menor costo de implementación	3	2	1
2. Mayor financiamiento disponible	3	1	2
3. Menor tiempo para la obtención de resultados	3	2	1
4. Aceptación por la población afectada	2	1	3
5. Mayor viabilidad técnica del programa	3	2	1
6. Mayor capacidad institucional	3	1	2
7. Mayor impacto institucional	3	1	2
8. Mejores resultados esperados	2	1	3
TOTAL	22	11	15

Fuente: Elaboración propia.

1.6 Diseño del programa propuesto o cambios sustanciales

1.6.1 Modalidad del programa

1.6.1 Modalidad del programa.

Este Programa de clave presupuestaria E (según el Consejo Nacional de Armonización Contable (CONAC), se establece conforme al artículo 590-F de la Ley Federal del Trabajo y está sujeto a la Ley Orgánica y al Estatuto Orgánico del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas publicado en el Periódico Oficial del estado de Tamaulipas con fecha lunes 30 de mayo de 2022.

Tabla 13: Modalidad del Programa.

Ramo/Sector: 28/E 232 Conciliación Laboral			
Modalidad:	E Prestación de Servicios	Denominación del programa:	Conciliación Laboral

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14: Unidad Responsable del CCLT.

Clave UR	Nombre del área (UR)	Funciones de cada UR respecto al programa propuesto o con cambios sustanciales
1	Dirección General	Determinar y coordinar la aplicación de las políticas institucionales que sirvan para instrumentar la conciliación individual a fin de que ésta se ajuste a lo previsto en los artículos 684-E, 684-F y 684-G de la Ley Federal del Trabajo.
2	Dirección Administrativa	Conducir la administración de los recursos humanos, financieros y materiales, mediante la coordinación y ejecución de las políticas generales, criterios técnicos, lineamientos correspondientes, así como vigilar el cumplimiento de la normatividad., II. Coordinar y supervisar la planeación e integración del proyecto anual de presupuesto del Centro, de conformidad con la normatividad aplicable; III. Gestionar ante la Secretaría

		de Finanzas, los recursos necesarios para la operación y funcionamiento del Centro, en materia de recursos humanos, financieros y materiales; Cumplir con las obligaciones fiscales, presupuestarias, financieras del CCLT. Art. 24, Frac. 1,2 y 3 del Estatuto Orgánico.
3	Dirección Servicio Profesional de Carrera	Atribuciones señaladas en el artículo 15, Proponer al director general para aprobación de la Junta de Gobierno los lineamientos, criterios, que norman la actuación y programas de la DSPC, así como para la selección, formación, capacitación, evaluación, certificación, y permanencia de las personas servidoras públicas conciliadoras del Centro. Artículo 22 Frac. I
4	Dirección de Planeación	Planear, programar, organizar, dirigir, controlar, evaluar y proponer proyectos, planes y programas Artículo 15 Estatuto orgánico. Establecer estrategias y diseñar mecanismos para la administración de la información electrónica de las bases de datos y sistemas informáticos Artículo 21 Estatuto Orgánico.
5	Coordinación General de Oficinas de Conciliación Regional	Formular los programas de actividades, los anteproyectos de presupuesto, acordar con el director general los asuntos de su competencia e informarle sobre el desarrollo de las actividades de las áreas a su cargo. Artículo 17 del Estatuto Orgánico
6	Subdirección de Supervisión	Programar, ordenar y realizar revisiones de control a las oficinas de Conciliación Laboral del Centro, así como verificar el cumplimiento oportuno de los plazos otorgados en cada procedimiento de conciliación y dar seguimiento a las acciones de mejora, que en su caso emita. Artículo 21 Estatuto Orgánico.
7	Subdirección Jurídica y de Transparencia	Representar jurídicamente al Centro en los asuntos judiciales, laborales y administrativos, con facultades de apoderado general para pleitos y cobranzas y actos de administración con todas las facultades generales y las que requieran mandato o cláusula especial conforme a la ley, inclusive para presentar, contestar y ratificar demandas; para presentar o ratificar denuncias o querellas ante el Ministerio Público por hechos u omisiones presumiblemente constitutivos de delitos, respecto de los asuntos de la competencia del Centro y de sus unidades administrativas y, en su caso, fungir

		como coadyuvante, así como suscribir acuerdos reparatorios, desistirse y otorgar el perdón; para presentar, contestar y ratificar quejas, para ejercitar acciones, oponer excepciones, defensas y reconvenir; para conciliar, allanarse o transigir; para articular y absolver posiciones a su nombre y en representación de la persona titular de la Dirección General y de las unidades administrativas del Centro, para ofrecer y desahogar cualquier tipo de pruebas, para formular alegatos; para formular las demandas de amparo e interponer todo tipo de juicios, recursos y finiquitos. Artículo 28 del Estatuto Orgánico.
--	--	---

Fuente: Elaboración propia con base en el Estatuto Orgánico publicado el 18 de julio de 2024.

1.6.2 Diseño del programa

1.6.2.1 Previsiones para la integración y sistematización del padrón de beneficiarios

Los Centros de Conciliación ofrecerán alternativas de solución en los conflictos laborales individuales, y los servicios se otorgarán a petición de las partes.

1.6.2.2 Matriz de Indicadores para Resultados

Tabla 15: Matriz de Indicadores para Resultados 2025.

NIVEL	RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	Contribuir a la solución de conflictos laborales mediante la conciliación laboral en la instancia prejudicial	Porcentaje de conflictos laborales resueltos mediante convenios de conciliación	(Total de convenios / Total de convenios + no conciliaciones) *100	Base estadística consolidada generada por la Dirección de Planeación del CCLT	En la entidad se promueve y privilegia la conciliación laboral.

PROPÓSITO	Las y los trabajadores y empleadores de Tamaulipas resuelven sus conflictos laborales individuales y colectivos en la instancia prejudicial a través del proceso de conciliación laboral	Porcentaje de cumplimiento de convenios	(Total de convenios laborales cumplidos / Total de convenios de conciliación laboral realizados) *100	Base estadística consolidada generada por la Dirección de Planeación del CCLT	Existe la voluntad de ambas partes para llegar a una solución del conflicto laboral de forma pronta y expedita
COMPONENTES	C1. Conciliación laboral	Porcentaje de conciliaciones	(Total de conciliaciones efectuadas / Total de citatorios) *100	Base estadística consolidada generada por la Dirección de Planeación del CCLT	Las personas trabajadoras acuden a mecanismos alternos para la solución de los conflictos laborales.
	C2. Profesionalización del personal del CCL	Porcentaje de cursos de capacitación al personal de los CCL	(Total de capacitaciones recibidas/ Total de capacitaciones programadas) *100	Programa Anual de Cursos de la Dirección de Servicio Profesional de Carrera.	Existe interés del personal por recibir capacitación
	C3. Fortalecimiento del Capital Humano.	Porcentaje de incremento del personal operativo	(Total de personal contratado en el año / Total del personal del CCLT) x 100	Plantilla de personal proporcionada por el Departamento de Recursos Humanos.	Se aprueba el presupuesto para la apertura de módulos de conciliación laboral y la contratación de personal.

ACTIVIDADES	C1A1. Resolución de asuntos en la primera audiencia de conciliación	Porcentaje de resolución de asuntos en la primera audiencia de conciliación	(Total de asuntos resueltos en la primera audiencia / Total de ratificaciones + convenios) *100	Base estadística consolidada generada por la Dirección de Planeación del CCLT.	Existe la voluntad de ambas partes para llegar a una solución del conflicto laboral de manera rápida, pacífica y eficaz.
	C1A2. Constancias de no conciliación.	Porcentaje de asuntos no conciliados	(Total de asuntos no conciliados /Total de solicitudes de conciliación admitidas) *100	Base estadística consolidada generada por la Dirección de Planeación del CCLT.	Existe la voluntad de ambas partes para llegar a una solución del conflicto laboral en manera pacífica y eficaz.
	C1A3. Montos derivados de acuerdos de conciliación laboral	Porcentaje de montos derivados de conciliación laboral	(Total de montos pagados en convenios / Total de montos acordados) *100	Base estadística consolidada generada por la Dirección de Planeación del CCLT	Existe la voluntad de las partes por dar cumplimiento a lo establecido en el convenio.
ACTIVIDADES	C1A4. Satisfacción con el servicio de conciliación laboral	Porcentaje de satisfacción con el servicio de Conciliación Laboral	(Solicitantes satisfechos/Solicitantes antes encuestados) *100	Reporte trimestral de resultados de la aplicación de la encuesta de satisfacción	Los solicitantes acceden a responder la encuesta de satisfacción.

				generado por la Dirección de planeación.	
	C1A5. Tiempo de Resolución de Conflictos	Porcentaje de tiempo de resolución de conflictos	(Promedio de días de resolución de conflictos del periodo / Número de días límite para la resolución de conflictos) *100	Base estadística consolidada generada por la Dirección de Planeación del CCLT	Las partes agotan el tiempo máximo para la resolución de conflictos.
	C2A1. Profesionalización en materia de perspectiva de género	Porcentaje de cursos con perspectiva de género	(Total de cursos impartidos en materia de perspectiva de género/ Total de cursos programados) *100	Programa Anual de Cursos de la Dirección de Servicio Profesional de Carrera	El personal de conciliación laboral considera importante la capacitación de perspectiva de género.
	C3A1. Contratación de Personal con equidad de género	Porcentaje de mujeres contratadas en el CCLT.	(Total de Mujeres contratadas/ Total del personal contratado en el año) x 100	Plantilla de personal proporcionada por el Departamento de Recursos Humanos.	Se aprueba el presupuesto para la apertura de módulos de conciliación laboral y la contratación de personal.

Fuente: Elaboración propia.

Estructura básica de la MIR

Estimación de metas del programa para los indicadores definidos en la MIR 2025.

Tabla 16: Metas MIR 2025 programa E 232.

Nivel	Nombre del indicador	Meta estimada
Fin	Porcentaje de conflictos laborales resueltos mediante la conciliación (convenios)	80%
Propósito	Porcentaje de cumplimiento de convenios	95%
Componentes	Porcentaje de conciliaciones	75%
	Porcentaje de cursos de capacitación al personal de los CCL	90%
	Porcentaje de incremento del personal operativo	20%
Actividades	Porcentaje de resolución de asuntos en la primera audiencia de conciliación	75%
	Porcentaje de asuntos no conciliados	15%
	Porcentaje de montos derivados de conciliación laboral	95%
	Porcentaje de satisfacción con el servicio de Conciliación Laboral	85%
	Porcentaje de tiempo de resolución de conflictos	55%
	Porcentaje de cursos de perspectiva de género	25%
	Porcentaje de mujeres contratadas en el CCLT.	50%

Fuente: Elaboración propia.

1.7 Análisis de similitudes o complementariedades

Corresponde a los Centros de Conciliación Laboral, el despacho de los asuntos que se establecen en la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del Centro de Conciliación del Estado de Tamaulipas y demás disposiciones y leyes vigentes en la materia, bajo la encomienda de fortalecer el procedimiento de conciliación que deben agotar los trabajadores y patrones previo a acudir a un tribunal cuando se trate de conflictos individuales; así mismo, estas acciones coadyuvarán con las demás de las instituciones encargadas de las políticas laborales y del empleo, al mejorar y garantizar la justicia e igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, alentando a los empleadores a construir trabajos dignos, productivos y bien remunerados en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. (PO, 2021, p.14)

A continuación, en la Tabla 15 se presenta el formato 2 sobre las complementariedades y coincidencias entre programas:

Tabla 17: Formato 2. Complementariedades y coincidencias entre programas.

Nombre del programa similar o complementario	Dependencia o Entidad que lo opera	Propósito	Población o Área de Enfoque objetivo	Cobertura	¿Presenta riesgo de similitud con el programa?	¿Complementa al programa propuesto ?	Explicación
E008 Conciliaciones entre empleadores y Sindicatos	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Instituciones, empresas y sindicatos mediante el servicio público de conciliación, resuelven sus conflictos laborales	Sindicatos Centrales Obreras Empresas Organismos Públicos	Federal	No	No	Este Pp garantiza a empresas y sindicatos la eficacia del servicio público de conciliación en la solución de conflictos laborales de orden colectivo
E012 Servicio de Conciliación federal y registros laborales	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Los empleadores y trabajadores resuelven sus conflictos laborales en etapa prejudicial en los ámbitos individual y colectivos de forma pronta y expedita	Trabajadores Empleadores	Federal	No	No	Este Pp llevará la conciliación prejudicial de competencia federal, entre otros servicios
E040 Conciliación y Arbitraje Laboral	Subsecretaría del Trabajo y Conciliación del Gobierno de Tamaulipas	La población económicamente activa del Estado de Tamaulipas cuenta con una impartición de justicia laboral, pronta, imparcial y gratuita	Trabajadores Empleadores	Estatal	No	Si	La Procuraduría General del Trabajo deberá, proporcionar sus servicios en el caso de que las personas trabajadoras y empleadoras no resuelvan sus controversias mediante la conciliación en esta instancia

Fuente: Elaboración propia.

1.8 Presupuesto

Tabla 18: Clasificación por objeto del gasto.

Capítulo	Presupuesto
1000 Servicios personales	79,620,199.08
2000 Materiales y suministros	1,735,000.00
3000 Servicios generales	11,557,777.97
4000 Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas	300,000.00
5000 Bienes muebles, inmuebles e intangibles	
6000 Inversión pública	
7000 Inversiones financieras y otras provisiones	
8000 Participaciones y aportaciones	
9000 Deuda pública	
TOTAL	93,212,977.05

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección Administrativa del CCLT.

Fuente u origen de los recursos

La fuente de los recursos mediante el cual se financia el programa E232 Conciliación Laboral es recurso Estatal como se muestra en la Tabla 19.

Tabla 19. Fuente u origen de los recursos

Fuente de Recursos	Porcentaje respecto al presupuesto estimado
Fondos Federales	
Programas Federales	
Convenios	
Recurso Estatal	93,212,977.05
Ingresos propios	
Otros (especificar)	
Total	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección Administrativa del CCLT.

1.9 Transparencia

El CCLT, es un Organismo Descentralizado de la Administración Pública Estatal, especializado e imparcial, con personalidad jurídica y patrimonio propio, dotado de plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, el cual queda sectorizado a la Secretaría, encargado de ofrecer el servicio público de Conciliación Laboral 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.

El CCLT es un Ente Público que, de acuerdo con lo establecido por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tamaulipas, se encuentra obligado a transparentar y permitir el acceso a su información y proteger los datos personales que obren en su poder.

En virtud de lo anterior tenemos, que el acceso a la información es un elemento indispensable de la rendición de cuentas, y representa el principal mecanismo que permite a la ciudadanía comprender el proceso de toma de decisiones y el uso de los recursos públicos. Lo anterior a través de dos herramientas:

MECANISMOS DE TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

- I) La transparencia, a través de la consulta de la información que por ley debemos publicar las instituciones, tanto en sitios de internet como por medio de la Plataforma Nacional de Transparencia, en cumplimiento a sus obligaciones; y
- II) Por medio del ejercicio del derecho de acceso a la información mediante la presentación de solicitudes de acceso a la información pública, tanto por vía electrónica como de forma presencial.

Lo anterior, se realiza a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, misma que proporciona una ventana estrecha con la sociedad para allegarse de la información útil que generan las instituciones públicas y poder participar en la toma de decisiones, acciones que básicamente se pueden enumerar de la siguiente forma:

1. Revisar la información que publica a través de sus formatos de obligaciones de transparencia este CCLT o cualquiera de las instituciones públicas del país.
2. Solicitar información.
3. Denunciar si la información no está publicada adecuadamente e inconformarse con las solicitudes que no son respondidas correctamente.

Hoy en día, el rendir cuentas es considerado un acto de obligatoriedad para quienes ocupan cargos públicos, ya que se debe informar sobre las decisiones que toman y justificar públicamente los motivos de tal decisión, lo que implica un ejercicio activo de la ciudadanía.

Además, para realizar de manera efectiva el ejercicio de la rendición de cuentas, existen mecanismos de vigilancia, que permiten medir y monitorear los resultados, como lo es el informe trimestral y anual que el CCLT, remite al Organismo garante, el cual deberá contener el total de solicitudes de información y de acciones de hábeas data presentadas ante dicho sujeto obligado, la información o trámite objeto de las mismas, así como las respuestas entregadas, los costos de su atención y el tiempo de respuesta empleado.

Asimismo, en relación con las obligaciones de transparencia la Ley de la materia (Ley de Transparencia y de Acceso a la Información Pública del Estado de Tamaulipas), establece el mecanismo de verificación de cumplimiento, específicamente en el artículo 88, que de forma literal establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 88.

1. La verificación que realice el Organismo garante en el ámbito de sus respectivas competencias se sujetará a lo siguiente:

- I. Constatar que la información esté completa, publicada y actualizada en tiempo y forma;
- II. Emitir un dictamen en el que podrán determinar que el sujeto obligado se ajusta o incumple lo establecido por esta ley y demás normatividad aplicable; en caso de incumplimiento, formulará los requerimientos que procedan a efecto de que el sujeto obligado subsane las inconsistencias detectadas dentro de un plazo que no deberá ser mayor a veinte días;
- III. El Sujeto Obligado deberá informar al Organismo garante sobre el cumplimiento de los requerimientos contenidos en el dictamen referido; y
- IV. El Organismo garante, una vez transcurrido el plazo o recibida la respuesta del Sujeto Obligado emitirá, el acuerdo de cumplimiento, en su caso.

2. El Organismo garante podrá solicitar al Sujeto Obligado la información complementaria para llevar a cabo la verificación.”

A su vez, los mecanismos de rendición de cuentas traen consigo beneficios y oportunidades de mejora en el quehacer público, así como, a la sociedad al estar informados y puedan incidir en la mejora institucional, además, de perfeccionar la calidad de vida y su entorno.

Difusión

La difusión de la información que genera el CCLT está a cargo de la Subdirección Jurídica, Transparencia y de Acceso a la Información Pública y de la Dirección de Planeación de dicho organismo, a través de la página web establecida para tal fin.

El uso, conservación y difusión de la información que se muestra en los presentes Lineamientos, queda sujeta a las disposiciones contenidas en la legislación aplicable en materia de protección de datos personales. Los datos personales que se recaben con motivo del Programa, serán protegidos y tratados por el CCLT, siendo utilizados únicamente para el fin por el cual se obtuvieron, que es integrar un expediente e identificar a la persona beneficiaria.

Información Pública

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 12 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tamaulipas, las personas interesadas en consultar la información pública sobre el CCLT, pueden acceder por internet al portal de transparencia de la página del Gobierno del Estado de Tamaulipas en <https://transparencia.tamaulipas.gob.mx> o a través de la página oficial del CCLT: <https://www.tamaulipas.gob.mx/ccl/>.

Medidas Complementarias

En períodos electorales

Con motivo de las elecciones para la renovación de los distintos poderes federales, estatales y municipales, el CCLT deberá cuidar que los recursos destinados a la realización del Programa se ejerzan con base en los presentes Lineamientos, además de observar lo siguiente:

- a) No realizar actos masivos de promoción de prestación de los servicios durante los 10 días naturales previos a la fecha de la elección, municipal, estatal y/o federal y 6 días posteriores a dicho evento;
- b) Elaborar y remitir un informe sobre las actividades que realice en materia de blindaje electoral; y c) Cualquier otra indicación que se derive de acuerdos suscritos por las autoridades en materia electoral sobre blindaje y/o veda electoral.
- c) En el caso de presenciar y/o tener conocimiento de algún hecho que pueda constituir un delito electoral, denunciarlo a la Fiscalía Especializada para la Atención de los Delitos Electorales (FEDE) al teléfono 800 8 33 72 33 gratuito, desde cualquier punto en la República Mexicana. Denuncia los delitos electorales a http://www.fepade.gob.mx/swb/fepade/Procedimiento_de_Denuncia.

De manera permanente

El CCLT debe:

- a) Evitar que participen partidos políticos y que se realicen actos de proselitismo político o se entregue propaganda política dentro de las instalaciones;
- b) Abstenerse de realizar actos en oficinas de los partidos políticos o de asociaciones con fines similares;
- c) Abstenerse de difundir información sobre acciones o beneficios que puedan interpretarse como apoyo para algún partido político o pertenencia al mismo;

- d) Abstenerse de solicitar ni aceptar como identificación para la entrega de apoyo o el otorgamiento de cualquier otro beneficio del presente recurso, credenciales de cualquier partido político; y
- e) Verificar que todas las actividades de promoción y difusión que se realice cumplan con las disposiciones normativas aplicables. El cumplimiento de las medidas complementarias podrá ser verificado por la Secretaría y demás instancias de fiscalización y control.

Referencias

Banco de indicadores por entidad federativa (2023)

<https://www.inegi.org.mx/app/estatal/?ag=07000028>

Bensusán, G. (2020) La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus

vínculos con la integración económica en América del Norte. Organización

internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

[dgreports/---inst/documents/publication/wcms_761840.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_761840.pdf)

Cámara de Diputados. Ley Federal del Trabajo.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Carpena, (2024) El Gobierno reglamentó la reforma laboral: qué dice sobre

indemnizaciones, bloqueos, multas y blanqueo

[https://www.infobae.com/politica/2024/09/25/el-gobierno-reglamento-la-](https://www.infobae.com/politica/2024/09/25/el-gobierno-reglamento-la-reforma-laboral-que-dice-sobre-indemnizaciones-bloqueos-multas-y-blanqueo/#:~:text=Con%20el%20decreto%20reglamentario%20de%20la)

[reforma-laboral-que-dice-sobre-indemnizaciones-bloqueos-multas-y-](https://www.infobae.com/politica/2024/09/25/el-gobierno-reglamento-la-reforma-laboral-que-dice-sobre-indemnizaciones-bloqueos-multas-y-blanqueo/#:~:text=Con%20el%20decreto%20reglamentario%20de%20la)

[blanqueo/#:~:text=Con%20el%20decreto%20reglamentario%20de%20la](https://www.infobae.com/politica/2024/09/25/el-gobierno-reglamento-la-reforma-laboral-que-dice-sobre-indemnizaciones-bloqueos-multas-y-blanqueo/#:~:text=Con%20el%20decreto%20reglamentario%20de%20la)

Di Grande, L. (2024) Reforma laboral: las alternativas que siguieron otros países a los

cambios que propone el Gobierno.

[https://www.infobae.com/economia/2024/02/25/reforma-laboral-las-alternativas-](https://www.infobae.com/economia/2024/02/25/reforma-laboral-las-alternativas-que-siguieron-otros-paises-a-los-cambios-que-propone-el-gobierno/)

[que-siguieron-otros-paises-a-los-cambios-que-propone-el-gobierno/](https://www.infobae.com/economia/2024/02/25/reforma-laboral-las-alternativas-que-siguieron-otros-paises-a-los-cambios-que-propone-el-gobierno/)

DOF (2021) PROGRAMA Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 del Centro Federal de

Conciliación y Registro Laboral.

[https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5630561&fecha=22/09/2021#](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5630561&fecha=22/09/2021#gsc.tab=0)

[gsc.tab= 0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5630561&fecha=22/09/2021#gsc.tab=0)

Etchemendy, S.; Ottaviano, J. M. y Vezzato, J. M. (2024). "Reformas laborales Inclusivas en América y Europa".[Documento de Trabajo. Fundar]. Repositorio Digital Universidad Torcuato Di Tella
<https://repositorio.utdt.edu/handle/20.500.13098/12582>

ENOE/ INEGI (2023) Principales indicadores laborales de las ciudades (2023)
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudadades_enoe_2022_trim4.pdf

Grillo, Sayonara (2022) LA REFORMA LABORAL DE BRASIL EN CUESTIÓN: #REVOGAJÁ.
<https://www.net21.org/wp-content/uploads/2022/06/LA-REFORMA-LABORAL-DE-BRASIL-EN-CUESTION.pdf#:~:text=En%202022%20se%20cre%C3%B3%20un%20frente%20nacional%20para>

Hernández A. (2022) Se quedaron 60 mil expedientes en Juntas de Conciliación de Tamaulipas <https://www.milenio.com/politica/comunidad/centros-conciliacion-daran-respuesta-juicios-45>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2024). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [ENOE].
https://www.inegi.org.mx/sistemas/Infoenoe/Default_15mas.aspx

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2023) Mujeres y Hombres en México (2021-2022)
https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463907381.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [ENOE].

https://www.inegi.org.mx/sistemas/Infoenoe/Default_15mas.aspx

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2024). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo [ENOE].

https://www.inegi.org.mx/sistemas/Infoenoe/Default_15mas.aspx

INEGI (2023a) Clasificación mexicana de ocupaciones (CMO) Histórica.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_mexicana_de_ocupaciones_vol_i.pdf

INEGI (2023b) Convenios de Trabajo Prejudiciales. Comunicado de prensa 380/23

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/RLJL/RLJL2022_2.pdf

INEGI(2023d) Censo de Población y vivienda

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/Censo2020_Principales_resultados_EUM.pdf

INEGI (2022c) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOE) (2022)

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoen/enoen_2022_12.pdf

Martínez, Óscar José, “El procedimiento monitorio en el Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica”, XIII Jornadas Iberoamericanas de Derecho Procesal, México, UNAM, 1993, pp. 527-539.

<https://www.redalyc.org/pdf/1737/173713781009.pdf>

Montalvo, J. & Martínez, A. (2020). Síntesis de la reforma laboral en México. Universos Jurídicos, 84-103.

<https://universosjuridicos.uv.mx/index.php/univerjuridicos/article/view/2570/4456>

Montalvo R. Josefa, (noviembre 2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género.

<https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>

Naciones Unidas (2023) Objetivos de Desarrollo Sostenible.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

OIT Las actividades de la OIT en el Mundo después de 1945 (2023)

<https://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/content/1949.htm>

Plan Nacional de Desarrollo. PND_2019-2024.pdf). (2023)

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/487316/PND_2019-2024.pdf

Plan Estatal de Desarrollo Tamaulipas 2023-2028. (2023)

<https://www.tamaulipas.gob.mx/inc/ped/libro-ped-2023-2028.pdf>

Pérez R. Á. (2006) En torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: caracterización, elementos esenciales y accidentales”, Revista de Derecho, vol. XIX, núm. 1, julio, Valdivia, Chile.

<https://www.redalyc.org/pdf/1737/173713781009.pdf>

Periódico Oficial del Gobierno del Estado (miércoles 29 de septiembre de 2021) DECRETO LXIV-786 mediante el cual se expide la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tamaulipas. <https://po.tamaulipas.gob.mx/wp-content/uploads/2021/09/cxlvii-116-290921F.pdf>

Ruíz, Á, y Ruíz B, Á. (2018). La instrumentación de la reforma constitucional de 2017 en materia de justicia laboral y de seguridad social en México. Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia, 4(10), 127-152. Epub 14 de octubre de 2020. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v0i10.198>

Sánchez, A. y Marquet, P. (2015). Una tercera vía para transitar a una mejor impartición de impartición de justicia laboral. Estado constitucional, derechos humanos, justicia y vida universitaria. Estudios en homenaje a Jorge Carpizo. Tomo III: Justicia. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3824/25.pdf>

Sánchez-C. Alfredo. (2017) La Jurisdicción Laboral: de Juntas Tripartitas a Tribunales de Trabajo: Acosta Romero Miguel: "Reflexiones sobre la posible integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/37204>

SEGOB. Diario Oficial de la Federación (2021) Lineamientos por los que se establecen las bases y requisitos que deberán cumplir las entidades federativas para acceder al subsidio destinado a la tercera etapa de implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. (DOF 17/12/2021) https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5638673&fecha=17/12/2021#gsc.tab=0

STPS (2017a) Comunicado 799 (9 de febrero de 2017) Crea STPS Unidad Especial para transición de Juntas de Conciliación y Arbitraje Angela Quiroga.

<https://www.gob.mx/stps/prensa/crea-stps-unidad-especial-para-transicion-de-juntas-de-conciliacion-y-arbitraje>

STPS (2022c) Reforma en Materia de Justicia Laboral.

<https://www.gob.mx/stps/documentos/reforma-en-materia-de-justicia-laboral?idiom=es>

STPS (2022b) (Boletín,079) La Reforma Laboral, una aspiración de cambio que hoy se convierte en realidad a nivel nacional. <https://www.gob.mx/stps/prensa/la-reforma-laboral-una-aspiracion-de-cambio-que-hoy-se-convierte-en-realidad-a-nivel-nacional?idiom=es>

STPS (2024) 6 Informe de Labores TRABAJO. Secretaria del Trabajo y Previsión Social (2023-2024).

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/942316/TRABAJO -
6to Informe Labores-DIGITAL-5sep.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/942316/TRABAJO-_6to_Informe_Labores-DIGITAL-5sep.pdf)