

*Gobierno del Estado
Libre y Soberano de Chihuahua*



Registrado como
Artículo
de segunda Clase de
fecha 2 de Noviembre
de 1927

Todas las leyes y demás disposiciones supremas son obligatorias por el sólo hecho de publicarse en este Periódico.

Responsable: La Secretaría General de Gobierno. Se publica los Miércoles y Sábados.

Chihuahua, Chih., sábado 28 de mayo de 2022.

No. 43

Folleto Anexo

**SECRETARÍA DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL**

**PROGRAMA DE MEDIANO PLAZO
2022-2027**



PROGRAMA DE MEDIANO PLAZO 2022-2027

SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



www.stpschihuahua.com/programamedianoplazo

Índice

Introducción

Derechos laborales
Propósito del programa

Marco normativo

Los derechos humanos laborales en México
Normativa

Metodología de elaboración

Alineación con otros planes, programas y documentos

Objetivos de Desarrollo Sostenible
Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024
Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027
Alineación

Vinculación interinstitucional y con otros sectores

Diagnóstico situacional e institucional

Estructura programática

Misión y visión
Derechos de las y los trabajadores

Objetivos, estrategias y líneas de acción

Servicio Estatal de Empleo
Procuraduría de la Defensa del Trabajo
Inspección del Trabajo
Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje
Centro de Conciliación Laboral
Cultura Organizacional

Seguimiento y evaluación

Indicadores

Índice de tablas y figuras

Bibliografía y fuentes citadas

Anexo 1

Reporte de las mesas 2 y 3 sobre Igualdad Laboral y No
Discriminación del Foro de Participación Ciudadana de Buen
Gobierno



Introducción

Derechos laborales

De acuerdo con el libro Los derechos humanos laborales, publicado en 2019 producto del trabajo conjunto entre la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), se entiende que se está dando la prestación de un trabajo cuando “una o varias personas destinan un aspecto de su libertad y su esfuerzo a la transformación de un sector de la realidad, a la creación o producción de un bien o la prestación de un servicio”. Al mismo tiempo, el marco internacional de derechos humanos indica que toda persona, sólo por serlo, tiene el derecho a llevar una vida digna, lo que implica una vida que sea satisfactoria en los ámbitos económico, social y cultural, de manera tal que pueda realizarse como ser humano: desarrollar sus capacidades y potencialidades y ser útil a su comunidad. Es así como la promoción y la protección de la dignidad humana en relación con el trabajo ha sido un elemento que ha persistido de manera permanente en la historia; la búsqueda de la libertad, la dignidad individual y colectiva, y la conquista de estándares de bienestar que dignifiquen y fomenten la razón y la conciencia, ha conducido al establecimiento de lo que ahora conocemos como los derechos humanos laborales, un área del Derecho que evoluciona y se enriquece día con día.

Aunando a la definición de dignidad humana, a ésta también se le suele identificar como “la reafirmación de la idea del ser humano visto como un fin en sí mismo [...] en oposición a considerarlo un simple medio”, lo que implica un reconocimiento, en otra persona, de la propia humanidad, además de cierta equivalencia entre las necesidades y capacidades propias y las de la otra persona. “Desvalorizar a un sujeto impidiendo que satisfaga sus necesidades, significa lo contrario a la humanidad, un tipo de acto irracional”.

La adecuada garantía de los derechos humanos laborales les permite a las personas contar con, al menos, las condiciones indispensables y mínimas para llevar



“...toda persona, sólo por serlo, tiene el derecho a llevar una vida digna”

una vida de acuerdo con la dignidad, incluyendo el derecho al empleo, a la formación profesional que le permita insertarse al mercado de trabajo, los derechos durante el trabajo y los derechos en caso de pérdida del mismo, entre otros. La CNDH se ha pronunciado en diversas ocasiones acerca de la necesidad de "contar con un salario suficiente que permita satisfacer las necesidades básicas de quienes trabajan y sus familias; y en aplicación del principio de transversalidad, se cuente con acceso a prestaciones laborales que fortalezcan la igualdad y eviten la discriminación, asimismo se fomente la inclusión laboral de personas con discapacidad y de personas mayores", considerando apremiante para concretar la justicia laboral la conclusión de los juicios en tiempo y forma. De manera paralela, los sistemas de protección social buscan asegurar los ingresos de las personas a lo largo de la vida frente a contingencias como enfermedades, accidentes, invalidez, vejez y desocupación, entre otras.

El artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo indica que el trabajo es un derecho y un deber social, no un artículo de comercio, por lo que exige respeto para las libertades y dignidad de quien

lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad frente a la ley. Además, que éste debe efectuarse en condiciones que aseguren "la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes", por lo que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a las y los trabajadores como a las y los patrones.

Las relaciones entre las y los trabajadores y quienes les ofrecen trabajo es el contexto dentro del cual entran en juego el cumplimiento de la normativa, la conciliación y los convenios obreropatronales. En concordancia con el concepto de la dignidad, se debe concluir que el empleo no debe crecer a costa de sueldos bajos que fomenten la pobreza y agranden el espectro de trabajadoras y trabajadores en la informalidad; al contrario: es importante potenciar las competencias básicas de las y los trabajadores para que cultiven las habilidades y talentos que les permitan alcanzar sus metas en el mercado laboral, así como también mejorar su entorno familiar, resultando en una sociedad más igualitaria y democrática.

El Gobierno del Estado tiene la meta de concretar un contexto laboral que permita que la ética laboral se convierta en patrimonio de paz y un testimonio de la importancia que debe tener el respeto al trabajo, a las trabajadoras y a los trabajadores.





Propósito del programa

Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contribuir a garantizar el derecho a tener un trabajo y, al mismo tiempo, a la protección de los derechos laborales durante y después del trabajo, procurando en todo momento una correcta aplicación de la normativa que rige las relaciones que, de manera individual o colectiva, se concretan entre una parte empleadora y quienes prestan trabajos subordinados, siendo el primer grupo sujeto de regulación, mientras que el segundo lo es de protección. Además, este 2022, le corresponde a Chihuahua la implementación de la reforma laboral de 2019, lo que deriva en el inicio de operaciones del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua y un enfoque en el abatimiento de asuntos en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

El nuevo modelo de conciliación prejudicial es un mecanismo de solución de conflictos que ayudará al Gobierno del Estado en la administración de justicia a favor de la convivencia social pacífica. La reforma constitucional a los artículos 107 y 123 apartado A, así como la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017 y el 01 de mayo de 2019, respectivamente, contem-

plan cambios radicales en materia de procuración de justicia laboral, entre los cuales, como se mencionó anteriormente, destaca la instauración de centros de conciliación especializados e imparciales que se constituirán en las entidades federativas a efecto de privilegiar la solución de asuntos mediante la conciliación previa entre las partes, contribuyendo a garantizar el acceso a la ciudadanía a una justicia pronta y expedita.

La correcta observancia de la legislación laboral no es un tema de opiniones ni de debate, sino de cumplimiento. No obstante, las relaciones laborales son un tema complejo que requiere de la coordinación articulada entre el gobierno y los diferentes sectores de la sociedad para el cumplimiento de metas en beneficio de las y los chihuahuenses. Chihuahua reclama de los actores públicos un cambio de actitud en el servicio a la sociedad, y eso se va a lograr mediante un persistente programa de capacitación y la promoción y respeto de los derechos de las personas.

En este contexto, se promoverá de manera permanente el conocimiento y la adecuada aplicación de los estándares normativos del derecho laboral. De igual forma, se impulsará el diálogo entre los actores involucrados –autoridades, personas operadoras de la justicia, y los sectores de la sociedad– a fin de contribuir a una mejor comprensión, difusión y aplicación de la legislación laboral.



En donde existía confrontación y un gobierno percibido como distante, ahora se buscará conciliar y armonizar los intereses de los diferentes sectores con un gobierno cercano y accesible para la ciudadanía. Rompiendo con prácticas anteriores, ahora las acciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social van a tender a concentrarse en la prevención de las alteraciones a la paz laboral con una administración de la justicia laboral ágil y sencilla al alcance de las personas. El actuar de la dependencia será tendiente a ofrecer una atención cercana a la ciudadanía que, de manera conciliadora con los sectores de la sociedad, logre mejorar la percepción de la accesibilidad de los servicios del gobierno para la población, contribuyendo de esta manera a la reconstrucción del tejido social a través de la participación de todas y todos. De esta manera, el Gobierno del Estado de Chihuahua trabajará para contribuir a garantizar el trabajo digno o decente y, con esto como fundamento, se dispondrán de los programas y servicios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la mejor manera, priorizando su eficiencia y eficacia, para incrementar los niveles de acceso a la justicia laboral de la población.



PROGRAMA DE MEDIANO PLAZO | SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



Marco normativo

Los derechos humanos laborales en México

En su momento, la Constitución Mexicana de 1917, especialmente su artículo 123, fue innovadora a nivel mundial en cuanto a normar, a nivel constitucional, ciertos derechos labores, económicos, sociales y culturales, e incluso existen tesis que indican que este texto mexicano fue después utilizado como inspiración para los artículos dentro del Tratado de Versalles de 1919 –el cual puso fin a la Primera Guerra Mundial– que fueron los predecesores directos a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. A partir de este tratado, comenzarían los esfuerzos para universalizar estos derechos con tres objetivos en mente: mantener la paz al interior de los estados-nación, regular la competencia entre los mismos y verdaderamente comprometerse a cumplir con estos objetivos humanistas.

A la fecha, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) se refiere al derecho que tienen todas las personas a un trabajo digno y socialmente útil e indica que, para tal efecto, “se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo”, normando aspectos relacionados a los contratos de trabajo, la duración de la jornada laboral, las labores insalubres o



El trabajo decente busca lograr un trabajo productivo para los hombres y las mujeres, realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

peligrosas, el trabajo de personas menores de edad, los días de descanso, el embarazo, el salario mínimo, la no discriminación, el reparto de utilidades, la forma de pago del salario, la capacitación del personal, los accidentes y enfermedades de trabajo, la higiene y seguridad en el trabajo y la asociación y negociación colectiva, entre otros muchos temas de igual importancia. Luego, la Ley Federal del Trabajo (LFT) rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo previamente descrito y es de observancia general en toda la República.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos ha reiterado que el trabajo siempre ha sido “un fenómeno y una actividad social, humana, universal y necesaria, por ello, su prestación requiere ser objeto de la más adecuada protección jurídica interna e internacional”; mientras que el artículo 2° de la LFT indica 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 [tutelando] la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente a [las y los patrones]”, definiendo al trabajo digno o decente como aquél en el que “se respeta plenamente la dignidad humana de [la persona trabajadora]; 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 [incluyendo] el respeto irrestricto a los derechos colectivos de [las y] los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva”.

Como consecuencia de la ratificación del Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico en 2018 y paralelo a la ratificación del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá el 01 de mayo de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva. De esta manera se establece en México un nuevo sistema de justicia laboral, se actualiza lo relacionado a la libertad y democracia sindical y se crean tanto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como los Centros de Conciliación Laboral locales en las entidades federativas.

Por otro lado, la reforma constitucional de 2011 colocó a los tratados internacionales de derechos humanos al mismo nivel que la Constitución Mexicana, por lo que actualmente existe la obligación de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos, tomando en cuenta su universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Asimismo, se estableció el principio pro persona, lo que quiere decir que, en caso de que un tribunal o autoridad tenga que elegir qué norma aplicar a un caso, deberá elegir la que más favorezca a la persona, sin importar si se trata de la Constitución, un tratado internacional o una ley. Dicho marco de protección y acción aplica de manera obligatoria para todas las autoridades e instituciones públicas mexicanas de acuerdo con lo estipulado por el artículo 1° de la CPEUM, lo cual incluye al régimen de protección de los derechos de las y los trabajadores.

Regresando a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ésta es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) cuyo objetivo principal es promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional. Con esta meta, emite normas internacionales de trabajo que son instrumentos jurídicos que establecen los principios y derechos básicos en el trabajo. Una vez adoptados por la OIT, es decisión de cada país ratificar los convenios para que se puedan implementar al interior de cada uno. Una vez que un Estado ratifica uno de los convenios, su gobierno queda vinculado y/u obligado por él, comprometiéndose a cumplir con sus disposiciones tanto en la ley como en la práctica.

Para identificar las prioridades de la OIT, se desarrolló el concepto de "trabajo decente"; la difusión y aceptación de este concepto busca lograr el que haya trabajo productivo para los hombres y las mujeres que sea realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Más allá de ser un término, éste se ha convertido en un programa global que busca catalizar cambios positivos en la vida de las personas a nivel local, nacional e internacional. La OIT estima que concretar el concepto de trabajo decente es fundamental para contribuir a hacer realidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU mediante la protección social, los derechos laborales y el diálogo social.

El Consejo de Administración de la OIT ha clasificado ocho convenios como fundamentales para garantizar los derechos de las personas en el trabajo, los cuales son condición previa para el adecuado desarrollo de los demás convenios. Se debe resaltar que los ocho han sido ratificados por México (Tabla 1), aunque, por otro lado, sólo se ha ratificado uno de los cuatro convenios prioritarios sobre gobernanza, 72 de los 178 convenios técnicos y, de los 81 ratificados por el país, sólo 64 están actualmente en vigor.

Luego, a continuación, también se enlistan leyes, códigos, lineamientos, manuales, reglamentos, normas y otros instrumentos que regulan, para ésta y otras dependencias, asuntos tales como la contratación de servicios, la manera de llevar un archivo, la disciplina financiera, la planeación y fiscalización del presupuesto, la protección de datos personales, los lineamientos y manuales de operación, los reglamentos y la administración de las instituciones entre otros.



Tabla 1: Convenios fundamentales de la OIT

Convenio fundamental de la OIT	Fecha de ratificación	Estatus
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.	12 de mayo de 1934	En vigor
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.	01 de abril de 1950	En vigor
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.	23 de noviembre de 2018	En vigor
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.	23 de agosto de 1952	En vigor
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.	01 de junio de 1959	En vigor
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.	11 de septiembre de 1961	En vigor
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973. Edad mínima especificada: 15 años.	10 de junio de 2015	En vigor
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.	30 de junio del 2000	En vigor



Normativa

Constituciones:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado de Chihuahua.

Tratados internacionales de derechos humanos:

- Carta de la Organización de los Estados Americanos (y sus protocolos).
- Carta de las Naciones Unidas.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos ó "Pacto de San José de Costa Rica" (y sus protocolos).
- Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia.
- Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer ó "Convención Belém do Pará".
- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.
- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.
- Convención Relativa a la Esclavitud (y su protocolo).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (y su protocolo facultativo).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (y su protocolo).
- Convención sobre los Derechos del Niño (y su enmienda).
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
- Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud.
- Convenio para la Protección de las Personas con Respecto al Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal (y su protocolo adicional).
- Estatuto de la Corte Internacional de Justicia.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (y sus protocolos facultativos).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:

- Convenio No. 144 de la OIT sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo).
- Convenio No. 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas y tribales.
- Convenios de la OIT sobre administración e inspección del trabajo: C150 y C160.
- Convenios de la OIT sobre categorías específicas de personas trabajadoras: C110, C172 y C189.
- Convenios de la OIT sobre gente de mar: C008, C009, C016, C022, C053, C055, C056, C058, C108, C134, C163, C164 y C166.
- Convenios de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato: C100 y C111.
- Convenios de la OIT sobre la eliminación del trabajo infantil y protección de los niños, niñas y adolescentes: C090, C123, C124, C138 y C182.
- Convenios de la OIT sobre libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo: C011, C087, C098, C135 y C141.
- Convenios de la OIT sobre los artículos finales: C080 y C116.
- Convenios de la OIT sobre orientación y formación profesional: C140 y C142.

- Convenios de la OIT sobre política y promoción del empleo: C096 y C159.
- Convenios de la OIT sobre salarios: C026, C095, C099, C131 y C173.
- Convenios de la OIT sobre seguridad social: C012, C017, C019, C042, C102 y C118.
- Convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: C013, C045, C115, C120, C155, C161, C167 y C170.
- Convenios de la OIT sobre tiempo de trabajo: C014, C030, C043, C049, C052, C106 y C153.
- Convenios de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores portuarios: C027 y C152.
- Convenios de la OIT sobre trabajo forzoso: C029 y C105.

Leyes:

- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Chihuahua.
- Ley de Archivos para el Estado de Chihuahua.
- Ley de Bienes del Estado de Chihuahua.
- Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios.
- Ley de Fiscalización Superior del Estado de Chihuahua.
- Ley de Planeación del Estado de Chihuahua.
- Ley de Presupuesto de Egresos, Contabilidad Gubernamental y Gasto Público del Estado de Chihuahua.
- Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Chihuahua.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua.
- Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua.
- Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General de Contabilidad Gubernamental.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua.

Códigos:

- Código Administrativo del Estado de Chihuahua.
- Código de Conducta de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Código de Ética del Gobierno del Estado de Chihuahua.

Lineamientos:

- Lineamientos de Operación de Abriendo Espacios.
- Lineamientos Generales de la Administración Pública Estatal para Regular los Procesos de Planeación, Programación y Presupuestación.
- Lineamientos Generales para la Evaluación de Políticas Públicas, Programas Estatales y de Gasto Federalizado de la Administración Pública Estatal.

Manuales:

- Manual de Organización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Manual de Procedimientos del Departamento Administrativo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Reglamentos:

- Reglamento de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Chihuahua.
- Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.
- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Reglamentos Interiores de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en el Estado.

Otros:

- Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.

- Convenio de Coordinación para la Operación del Programa de Apoyo al Empleo que, en el Marco del Servicio Nacional de Empleo, Celebran el Ejecutivo Federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Gobierno del Estado de Chihuahua.
- Criterios para las poblaciones en situación de vulnerabilidad que pueden desarrollar una complicación o morir por COVID-19 en la reapertura de actividades económicas en los centros de trabajo.
- Estatuto Orgánico del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua.
- Normas emitidas por el Consejo Nacional de Armonización Contable.
- Programa de Administración y Control de los Bienes Muebles del Poder Ejecutivo Central.
- Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá.
- Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico.

Así como todos aquellos estatutos, leyes, códigos, reglamentos, manuales, normas y acuerdos que apliquen a esta dependencia.



PROGRAMA DE MEDIANO PLAZO | SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



Metodología de elaboración

Metodología de elaboración

Ya que la política no es un valor autónomo y supremo por sí mismo, sino que se fundamenta en un humanismo que debe reconocer la integralidad de la naturaleza humana y la enorme importancia de la dignidad con respecto a toda otra realidad, este Gobierno tiene como principal fundamento de su acción y fin de sus esfuerzos la promoción, salvaguarda y la plena realización de la persona humana en sus diferentes facetas: la dignidad de la persona humana, el bien común, la solidaridad, y la subsidiariedad. Por su carácter de persona, cualquier ser humano es naturalmente sujeto de derechos y obligaciones fundamentales y el respeto de éstos es el cimiento de la convivencia democrática y la base de una sociedad justa y pacífica.

Es imposible construir un orden social justo y armónico si solamente existe buena fe y/o voluntad; también es absolutamente necesaria la eficacia real y concreta en la construcción del bien común, lo cual, a su vez, implica la existencia de justicia, seguridad, defensa del interés general, y el respeto y protección de la persona y de sus derechos.

Con esto como base, las normas y principios que rigen la integración del Programa de Mediano Plazo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encuentran fundamentadas en la Ley de Planeación del Estado de Chihuahua, por lo que la redacción del presente documento se orienta con



base en el artículo 6° fracción I, la cual prescribe la necesidad de “un proceso de planeación democrática, que permita, a través de la formulación de planes y programas, articular las demandas sociales y traducirlas en decisiones y acciones de gobierno; así como la participación de los sectores social y privado en la formulación, instrumentación, control y evaluación de los mismos. Este proceso vela por el respeto de los derechos humanos, los derechos de los pueblos indígenas, la no discriminación, un medio ambiente sano y la interculturalidad en el estado”.

El Programa de Mediano Plazo (PMP) es el instrumento de planeación estratégica donde se establecen las prioridades y se proponen proyectos específicos que promueven y fortalecen el desarrollo del estado en concordancia con los compromisos del Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027 (PED), el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de optimizar las fortalezas existentes, así como de potenciar y consolidar el crecimiento económico del estado y, por ende, mejorar la calidad de vida de la población chihuahuense.

El bien común resulta en sociedades justas y armónicas, y es responsabilidad de todas las personas el definirlo y construirlo. De esta manera, para garantizar la participación del público chihuahuense en la elaboración del PED, se llevaron a cabo una serie de foros de participación ciudadana a cargo de las distintas dependencias y con la participación de actores clave de los distintos sectores de la sociedad. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social participó en los foros sobre democracia participativa, desarrollo económico y buen gobierno, estando a cargo de la discusión sobre igualdad laboral y no discriminación dentro de este último (ver ANEXO 1).

De manera paralela, la dependencia realizó un diagnóstico con base en información estadística interna, así como de fuentes externas como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, el Instituto Mexicano del Seguro Social y la Organización Internacional del Trabajo, entre otras. Este proceso permitió identificar algunas de las principales preocupaciones de las y los chihuahuenses en cuanto al empleo, los derechos humanos y la justicia laboral. Asimismo, permitió definir prioridades para lograr que Chihuahua se convierta en un referente a nivel nacional en empleo, derechos

humanos y justicia laboral.

Como consecuencia de la necesidad de los gobiernos de hacer más con los mismos recursos, así como de rendir cuentas de actividades eficientes en la asignación y uso de recursos públicos a la ciudadanía, surge el uso cada vez más extendido del modelo de Gestión para Resultados (GpR), un modelo de cultura organizacional, directiva y de desempeño institucional que pone el énfasis en los resultados en lugar de en los procedimientos. De esta manera, la creación de valor público por parte del sector gubernamental se mide en acciones, resultados e impacto en el bienestar de la ciudadanía.

La GpR tiene los siguientes objetivos:

- Ofrecer a las y los tomadores de decisiones los elementos de información, conocimiento e intervención que les permitan controlar y optimizar el proceso de creación del valor público a fin de alcanzar el mejor resultado posible respecto a lo que se espera del gobierno.
- Mejorar la capacidad de las entidades gubernamentales para rendir cuentas y permitir que individuos y organizaciones evalúen su gestión.
- Contribuir a la asignación de objetivos y responsabilidades dentro de las organizaciones, así como a la evaluación del desempeño de quienes ejercen funciones directivas.

Una adecuada GpR diseña e implementa instrumentos metodológicos y de cultura organizacional con el objetivo de que los recursos públicos se asignen prioritariamente a los programas que generen más beneficios a la población, y para corregir el diseño de aquellos que no estén rindiendo frutos.

En este contexto general, el método específico de marco lógico se orienta a la solución de problemas, en donde se definen un fin y propósito transversales que apliquen para cada componente y actividad que se programe para la consecución de objetivos a través de la aplicación de políticas públicas. Para cada uno de estos elementos de un programa, jerarquizados como se muestra en la Tabla 2, se diseñan indicadores de desempeño, definiendo los medios de verificación y los supuestos para que los objetivos se cumplan.

En resumen, se trata de un método para organizar las actividades según un orden jerárquico de manera que culminen sistemáticamente en el fin y propósito generales del programa. De esta manera, un programa se alinea a objetivos estratégicos específicos y se convierte en una unidad básica de gerencia y control de resultados.

Una gestión pública es valiosa para la ciudadanía en tanto cumpla de manera satisfactoria con una serie de parámetros de eficiencia, eficacia, efectividad, igualdad y equidad que tengan un impacto positivo sobre el desarrollo social y la calidad de vida de las personas, quienes tienen el derecho de recibir trámites y servicios de calidad y excelencia en su desempeño y resultados.



Tabla 2: Jerarquía del método de marco lógico

NOMBRE DEL PROGRAMA				
Nivel	Resumen narrativo del objetivo	Indicador	Medios de verificación	Supuestos
Fin				
Propósito				
Componentes				
Actividades				

PROGRAMA DE MEDIANO PLAZO | SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



Alineación con otros planes, programas y documentos

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Con el objetivo de lograr un desarrollo equilibrado y equitativo, una referencia obligatoria a nivel internacional son los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (Figura 1) y las 169 metas propuestas por el Grupo de Trabajo Abierto de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), los cuales tienden a la erradicación de la pobreza y el desarrollo sostenible en sus dimensiones social, económica y ambiental. La agenda de los ODS está destinada a mejorar la vida de las personas y asegurar el ejercicio de sus derechos humanos.

En el documento titulado Memoria del Secretario General sobre la labor de la Organización, publicado por la Asamblea General de la ONU, se indica que la aplicación de esta agenda “exigirá el esfuerzo renovado de todos los gobiernos para fortalecer las instituciones públicas y aumentar su capacidad de respuesta y rendición de cuentas a fin de satisfacer la creciente demanda de servicios, conforme a lo enunciado en los objetivos y metas propuestos. Por lo tanto, los gobiernos deberán estar preparados para introducir innovaciones y crear instituciones eficaces, responsables, participativas y transparentes a todos los niveles, y asegurar el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos para prestar servicios y beneficiar a [todas y] todos los ciudadanos, en particular a las mujeres y las niñas y los grupos marginados”.

El compromiso con los ODS, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, es un ejemplo de cómo las empresas pueden decidir ir más allá del cumplimiento laboral hacia las mejores prácticas laborales, trascendiendo los requerimientos legales al incluir políticas, programas o iniciativas que mejoran las condiciones de trabajo o clima laboral.

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

Para la planeación de las actividades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es fundamental tomar en cuenta a las políticas nacionales de empleo y justicia laboral del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND).

Este documento indica que una de las tareas centrales del actual gobierno federal es “impulsar la reactivación económica y lograr que la economía vuelva a crecer a tasas aceptables

[para lo que se requiere fortalecer el] mercado interno, lo que se conseguirá con una política de recuperación salarial y una estrategia de creación masiva de empleos productivos, permanentes y bien remunerados [ya que hoy] en día más de la mitad de la población económicamente activa permanece en el sector informal, la mayor parte con ingresos por debajo de la línea de pobreza y sin prestaciones laborales”.

El Gobierno de México planeó la aplicación de “un nuevo paradigma en materia de paz y seguridad que se [plantee] como prioridades restarle base social a la criminalidad mediante la incorporación masiva de jóvenes al estudio y al trabajo para apartarlos de conductas antisociales”. Además, la Estrategia Nacional de Seguridad Pública establece como objetivos el garantizar “empleo, educación, salud y bienestar [así como el pleno] respeto a los derechos humanos”. Por otro lado, el Plan establece que las políticas públicas en cuanto a las personas migrantes garantizarán a éstas “los derechos al trabajo, la vivienda, la seguridad y la salud [generando] empleos y condiciones de vida digna para atraer y anclar a quienes huyen de la pobreza”.

Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027

El presente documento contiene las directrices sustantivas para el logro de objetivos y metas establecidas en el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027 (PED), así como su relación al presupuesto correspondiente como un elemento determinante para su cumplimiento, atendiendo a la definición de las áreas responsables, los instrumentos que sustentarán las acciones, los resultados esperados y la forma en que éstos se medirán.

El Plan indica que uno de los objetivos del Gobierno del Estado es mejorar “la calidad de vida de [las y] los chihuahuenses a través de un desarrollo y crecimiento económico sustentable, que garantiza oportunidades de empleo de calidad con una alta inclusión de todos los sectores productivos y regiones del estado [desarrollando el] capital humano para el empleo [modernizando la] justicia laboral [e instaurando el] Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chihuahua”.

De manera más específica, la presente Administración busca proporcionar a la población económicamente activa “habilidades y conocimientos para y en el trabajo y/o la generación de emprendimiento o autoempleo”; brindar “oportunidades de

empleo digno a las personas [...] especialmente aquellas en condiciones de vulnerabilidad”; asegurar “el cumplimiento de la normativa laboral y la protección de los derechos de las y los trabajadores con el fin de potenciar el desarrollo económico del estado” y “[ofrecer] a las partes obrera y patronal [acceso] a la conciliación como el mecanismo más rápido, eficaz y confiable para la solución de los conflictos laborales y el logro de acuerdos más justos”.

Alineación

Dentro de este contexto internacional y nacional, el Programa de Mediano Plazo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encuentra alineado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 del Gobierno de México y el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027 del Gobierno del Estado de Chihuahua como se indica en la Tabla 3.



Figura 1: Objetivos de Desarrollo Sostenible

Tabla 3: Alineación del PMP

Objetivos de Desarrollo Sostenible	Plan Nacional de Desarrollo	Plan Estatal de Desarrollo	Programa de Mediano Plazo
<p>1 - Fin de la pobreza. 1.1 - Erradicar la pobreza extrema. 1.2 - Reducción de la pobreza. 1.3 - Protección social. 1.4 - Garantía de los derechos. 1.b - Estrategias de desarrollo en favor de las personas pobres.</p>	<p>1 - Política y gobierno. 1.4.2 - Garantizar el empleo, educación, salud y bienestar. 1.10 - Migración: Soluciones de raíz.</p> <p>3 - Economía. 3.6 - Impulsar la reactivación económica, del mercado interno y el empleo.</p>	<p>2.4.1 - Fortalecimiento del Servicio Estatal de Empleo. - Acceso al trabajo decente para todas las personas y empoderamiento económico de las mujeres.</p>	<p>1 - Servicio Estatal de Empleo. - Promover una cultura de inclusión entre los centros de trabajo; proteger el derecho al trabajo de la población; e impulsar el empoderamiento económico de las mujeres.</p>
<p>4 - Educación de calidad. 4.4 - Preparación para el empleo.</p>			
<p>5 - Igualdad de género. 5.1 - Fin a la discriminación contra niñas y mujeres. 5.2 - Eliminación de la violencia contra niñas y mujeres. 5.5 - Igualdad de oportunidades. 5.c - Empoderamiento de las niñas y mujeres.</p>			
<p>8 - Trabajo decente y crecimiento económico. 8.6 y 8.b - Empleo y capacitación para personas jóvenes.</p>			

<p>10 - Reducción de las desigualdades. 10.2 - Inclusión de todas las personas. 10.3 - Igualdad de oportunidades. 10.7 - Migración ordenada y segura.</p>			
<p>3 - Salud y bienestar. 3.8 - Lograr la cobertura sanitaria universal.</p>		<p>2.14.1 - Cumplimiento de la normativa laboral. - Inspección laboral, ampliar cobertura, formalización del empleo, realizar campañas de información y alianzas contra el trabajo infantil.</p>	<p>2 - Procuraduría de la Defensa del Trabajo. - Fortalecer el funcionamiento del área, ampliar su cobertura y privilegiar la conciliación en los conflictos obreropatronales.</p>
<p>16 - Paz, justicia e instituciones sólidas. 16.3 - Estado de derecho. 16.7 - Decisiones democráticas. 16.b - Políticas de no discriminación.</p>	<p>1 - Política y gobierno. 1.2 - Recuperar el estado de derecho. 1.4.1 - Erradicar la corrupción para reactivar la procuración de justicia.</p>	<p>2.14.2 - Atención en materia laboral pronta y eficaz. - Conciliar conflictos, realizar campañas de difusión y defender de manera profesional y ágil a las y los trabajadores.</p> <p>2.14.3 - Reforma laboral. - Modernizar la justicia laboral, aplicar una perspectiva de derechos humanos y abatir el rezago de juicios laborales.</p> <p>2.15.1 - Conciliación laboral. - Establecer el Centro de Conciliación Laboral del Estado.</p>	<p>3 - Inspección del Trabajo. - Fortalecer el funcionamiento del área; ampliar su cobertura; fomentar la formalidad, inclusión y prevención de riesgos laborales entre las mipymes; sensibilizar sobre los derechos laborales; y concretar alianzas interinstitucionales.</p> <p>4 - Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. - Ofrecer trámites y servicios digitales, presenciales, a distancia y en línea; implementar un plan de abatimiento de juicios laborales; y priorizar la perspectiva de derechos humanos..</p> <p>5 - Centro de Conciliación</p>

<p>8 - Trabajo decente y crecimiento económico. 8.3 - Trabajo decente y formalización. 8.5 - Empleo pleno con igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. 8.7 - Erradicación del trabajo forzoso e infantil. 8.8 - Protección de los derechos laborales.</p>		<p>2.15.2 - Difusión del nuevo procedimiento de conciliación. - Gestionar alianzas interinstitucionales y realizar campañas de información.</p>	<p>Laboral. - Arrancar la operación del Centro de manera adecuada; contratar a las y los mejores conciliadores; y realizar actividades de difusión y socialización sobre el mismo.</p>
<p>16 - Paz, justicia e instituciones sólidas. 16.5 - Reducción de la corrupción. 16.6 - Creación de instituciones eficaces y transparentes</p>	<p>1 - Política y gobierno. 1.1 - Erradicar la corrupción, el dispendio y la frivolidad. 1.4.1 - Erradicar la corrupción y reactivar la procuración de justicia. 1.4.4 - Regeneración ética de las instituciones y de la sociedad.</p>	<p>5.1.1 - Mejora de regulaciones y simplificación de trámites gubernamentales. - Simplificar los trámites y servicios otorgados por parte del Gobierno del Estado.</p>	<p>6 - Cultura organizacional. - Impulsar y optimizar el mejoramiento de los servicios de la dependencia.</p>

PROGRAMA DE MEDIANO PLAZO | SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



Vinculación interinstitucional y con otros sectores

La democracia participativa implica la definición, construcción, realización y disfrute del bien común entre todas las personas. Sin esta condición, en la sociedad decae un valor fundamental: el perfeccionamiento continuo de la comunidad. Entonces, la política debe orientarse al bien común para siempre tomar en cuenta el bienestar de las personas que, en comunidad, buscan el beneficio mutuo, el goce de derechos y la realización de obligaciones.

Dicho esto, las necesidades de las y los chihuahuenses son muchas, y los recursos son limitados, por lo que el presente documento plantea la necesidad de tener una visión integral del quehacer de la dependencia, disponiendo de mecanismos de coordinación interinstitucional efectivos. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social propone potenciar las acciones del Poder Ejecutivo mediante el trabajo coordinado con las otras dependencias y con los otros poderes, organizaciones y sectores de la sociedad. La solidaridad sólo se expresa en una relación mutua entre la persona humana y la sociedad en la que vive; mientras que el principio de subsidiariedad necesita que el poder sea descentralizado a través de la responsabilidad escalonada de deberes y obligaciones.

El mercado laboral cuenta con varios actores que influyen en el desarrollo de una competencia más equitativa entre las partes empleadoras para la contratación del mejor talento. Para propiciar una vinculación más eficiente e incluyente entre los centros de trabajo y quienes buscan empleo, el Servicio Estatal de Empleo (SEE) continuará concretando alianzas y convenios con las cámaras del gremio patronal del estado, tales como la Asociación de Maquiladoras y Exportadoras de Chihuahua; la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo; la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación; la Confederación Patronal de la República Mexicana y el Consejo Coordinador Empresarial, entre otras, para la gestión de capacitaciones a los centros de trabajo en temas tales como inclusión laboral, buenas prácticas de recursos humanos y gestión de la bolsa de trabajo; así como para la organización de eventos masivos de reclutamiento como las ferias de empleo, en las que se planea crear sinergia con otras dependencias de distintos órdenes de gobierno para ofrecer capacitaciones y servicios durante los eventos.

De manera paralela, el Servicio desarrollará alianzas con el sector académico para detectar las necesidades y áreas de oportunidad que existen en los perfiles de las personas que egresan de las instituciones educativas y lo que el mercado les demanda. De manera presencial, o a través de la plataforma de talleres en línea, se ofrecerán servicios para el desarrollo de habilidades blandas y herramientas para la búsqueda de empleo, además de una oferta variada de talleres para preparar a las personas jóvenes a mejorar sus oportunidades de colocación en un empleo dentro de un contexto de alianzas para fomentar la capacitación continua.

Además, el SEE buscará coordinarse con el Instituto Nacional de Migración, la Organización Internacional de las Migraciones y grupos empresariales, con miras a impulsar el empleo formal para las personas migrantes que atraviesen el estado, buscando siempre priorizar la protección de sus derechos y el acceso a oportunidades de empleo que aseguren su bienestar.



El Servicio contempla una alianza con el Sistema Estatal de Desarrollo Integral de la Familia para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad, buscando primero atender de forma integral a esta población y, posteriormente, capacitar y preparar para el trabajo a las personas que se encuentren en condiciones físicas y psicológicas para ello.

En el plano internacional, y en beneficio de una migración segura, ordenada y regular, el SEE continuará creando oportunidades de trabajo para la población chihuahuense, organizando reclutamientos para puestos de trabajo vacantes en Alemania, Canadá y Estados Unidos dirigidos a personas jornaleras agrícolas en búsqueda de trabajo temporal; y también a personas con Educación Media y Superior que cubran las necesidades de los mercados laborales de estos países, por ejemplo, personal de enfermería.

Con el objeto de prever la asignación de recursos de manera eficiente y fomentar un gobierno eficaz, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo llevará a cabo esfuerzos coordinados con diversas instituciones para capacitar de forma integral a sus procuradoras y procuradores; además, generará acciones con el reto de establecer un acercamiento con todos los municipios para ofertar los servicios gratuitos y profesionales de la Procuraduría.

Con los objetivos de fomentar el cumplimiento de la normativa laboral, así como la prevención de conflictos laborales, la Inspección del Trabajo contempla realizar gestiones con la Comisión Estatal de Derechos Humanos, la Comisión Estatal para la Protección contra Riesgos Sanitarios y el Instituto Chihuahuense de las Mujeres para realizar capacitaciones al personal sobre paridad de género, normativa sanitaria, atención a casos de acoso u hostigamiento sexual, así como promoción de los derechos humanos laborales en micro, pequeñas y medianas empresas. La Inspección también cuenta entre sus planes el llevar un trabajo coordinado con la Secretaría de Educación para dar seguimiento a las y los adolescentes en edad permitida de trabajar que se acerquen a esta dependencia a solicitar un permiso para trabajar de manera que sea posible verificar periódicamente la continuación de sus estudios. Por otro lado, a través de la Comisión Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida

del Estado de Chihuahua (CITI), se coordinarán los esfuerzos de las instituciones indicadas en la Figura 2 para contribuir a garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

La justicia laboral y los derechos laborales son temas que evolucionan y se enriquecen día con día y, es así cómo, durante esta Administración, le toca el turno al estado de Chihuahua para integrarse a la implementación nacional de la reforma laboral de 2019, en su tercera etapa. Las autoridades federales y locales, mediante el Grupo Interinstitucional para la Implementación de la Reforma Laboral trabajarán de manera coordinada para cumplir con el mandato constitucional de concluir la instalación del nuevo modelo de justicia laboral en el estado. El reto es mayor, ya que Chihuahua es un estado con gran actividad industrial y económica, lo que implica también mucho movimiento en cuanto a conflictividad laboral. De esta manera, en Chihuahua comenzará la operación del Centro de Conciliación Laboral del Estado (CCL), instancia encargada de la conciliación previa a un juicio laboral, por lo que se considera importante la sensibilización de los diferentes sectores respecto a las actividades que realizará el mismo.

Para la consecución de los objetivos del Centro, se considera necesaria la vinculación con otras organizaciones del sector público para coadyuvar en la implementación de la reforma laboral de 2019; con el académico, para el acompañamiento



de sus funciones; y con el privado, para la socialización de las novedades en la materia; buscando dar prioridad a los siguientes aspectos:

- Emisión de convocatorias para ocupar las vacantes con perspectiva de género, para lo que se buscará asesoría y se generará una coordinación con el Instituto Chihuahuense de las Mujeres.
- Elaboración, aplicación y revisión de los exámenes teóricos, prácticos, psicométricos y, en su caso, de confianza, creando vínculos de colaboración con las instituciones que así se determine.
- Acceso a la justicia laboral para todas las personas chihuahuenses, incluyendo a los grupos vulnerables y a los pueblos originarios; para este último, con apoyo por parte de la Comisión Estatal para los Pueblos Indígenas.
- Coordinación y colaboración con los diferentes grupos empresariales, a quienes se les brindará la asesoría gratuita y profesional necesaria sobre los servicios que presta el CCL.

Figura 2: Integración de la CITI



Diagnóstico situacional e institucional

Una parte central de la misión del Gobierno del Estado consiste en proteger el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos laborales, y garantizar el acceso a prestaciones laborales que favorezcan la igualdad y eviten la discriminación, fomentando la inclusión laboral de todas las personas; especialmente ahora que, en el plano económico internacional, como consecuencia de la pandemia de COVID-19, y de las medidas que los gobiernos fueron tomando para tratar de contener la expansión de los contagios, la economía mundial enfrenta una doble crisis –sanitaria y económica– que afecta simultáneamente a todos los países.

Después de una disminución de los indicadores de actividad económica, causadas en gran parte por las medidas de aislamiento, las restricciones de movilidad y el temor al contagio, la gradual reapertura de las actividades permitió una rápida recuperación inicial, la cual se ha venido dando con una marcada heterogeneidad resultado de la evolución de los contagios en diferentes regiones (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

La pandemia ha exigido que, por parte del Gobierno, se adopten medidas modernas que permitan, en el marco de las restricciones sanitarias, asegurar la continuidad de sus funciones, procesos y actividades. Esto ha motivado que se haya privilegiado el uso de tecnologías de la información y comunicación en las interacciones con el público, de modo que la atención telefónica, correos electrónicos, aplicaciones para dispositivos, videoconferencias y los servicios de mensajería instantánea han tenido un rol destacado. En este sentido, los sitios web y las redes sociales han sido de gran ayuda para la diseminación de información en materia laboral. No obstante, aún existe una imperante necesidad de agilizar los trámites de todas las áreas de manera digital, a distancia y presencialmente, así como una mayor difusión y utilización de los mecanismos de quejas o denuncias en línea.

El desafío para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es el de identificar e implementar las mejores estrategias para apuntalar y robustecer la recuperación económica con la inserción laboral de las personas que han perdido o visto fuertemente reducidas sus fuentes de ingresos laborales y la protección de sus derechos. Una dimensión clave es la de la seguridad y salud en el trabajo, por lo que se deben implementar planes para que invariablemente se tomen las medidas preventivas necesarias



para evitar contagios y/o accidentes. Un afianzamiento de la seguridad laboral permitirá un regreso seguro y saludable a la normalidad.

El registro de empleo formal en el estado de Chihuahua ha ido en aumento en los últimos años, aunque bien no en el volumen deseado, éste ha sido constante (Tabla 4). Comparando la información de los cuartos trimestres anuales, de 2016 a 2017, se perdieron 4 mil 36 empleos subordinados; de 2017 a 2018, se ganaron 31 mil 26 y de 2018 a 2019 se sumaron 12 mil 507. Ahora bien, de 2019 a 2020 se perdieron 27 mil 447 empleos subordinados, pero de 2020 a 2021 se logró la recuperación de 27 mil 971 (Tabla 5).



Tabla 4: Puestos de trabajo registrados en el IMSS

DICIEMBRE	Puestos de trabajo registrados
2021	930,477
2020	903,594
2019	892,899
2018	882,868
2017	853,774
2016	833,538

(Instituto Mexicano del Seguro Social, 2021)

Tabla 5: Personas trabajadoras subordinadas y remuneradas

CUARTO TRIMESTRE	Personas trabajadoras subordinadas y remuneradas
2021	1,339,588
2020	1,311,617
2019	1,339,064
2018	1,326,557
2017	1,295,531
2016	1,299,567

(Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2021)

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, la tasa de informalidad laboral es resultado del cociente de la ocupación informal total con respecto a la población ocupada total, mostrando el porcentaje de personas ocupadas que carecen de la protección de la seguridad social básica por parte de su trabajo (usualmente aquellas personas en la informalidad) o quienes laboran en empresas no registradas. Por lo tanto, todas estas personas no tienen acceso a servicios de salud, situación que los coloca en una situación de vulnerabilidad para hacer valer las garantías laborales elementales. La informalidad representa la falta de empleos con seguridad social, la falta de registros patronales y la necesidad de la población por auto emplearse, ya sea buscando mayor flexibilidad laboral o mejores salarios.

En Chihuahua, la tasa de informalidad laboral en el cuarto trimestre de 2021 se ubicó en 36.88 por ciento, colocando al estado como el cuarto estado con menor informalidad del país, dentro del contexto de una tasa de informalidad promedio nacional del 55.84 por ciento. Los estados con menor informalidad son Coahuila, con una tasa del 35.38 por ciento; Nuevo León, con 36.71 y Baja California Sur, con 36.83. En contraste, las entidades federativas con una mayor informalidad son Oaxaca, con un 81.80 por ciento; Guerrero, con 78.79 y Chiapas, con 73.40.

De acuerdo con estudios citados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada vez serán más fundamentales para lograr una inserción laboral exitosa las habilidades socioemocionales (comunicación, empatía, trabajo en equipo, etc.), las habilidades cognitivas no rutinarias (creatividad, pensamiento crítico, procesamiento e interpretación de información compleja, abstracción y solución de problemas

complejos, etc.) y las habilidades digitales (programación, diseño de información y gestión de bases de datos). Por esto mismo, los gobiernos deberían apoyar el aprendizaje y la empleabilidad a lo largo de la vida, de tal manera que se logre preparar a las y los trabajadores y facilitar su participación en el mercado laboral, para lo cual la capacitación permanente es clave.

Ahora bien, el análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación funciona como referente para conocer el rezago educativo y de acceso a derechos que vive la población con discapacidad, así como para identificar las razones por las que la población ha atravesado por experiencias de discriminación, negándosele derechos u oportunidades. El Servicio Estatal de Empleo, a través de la estrategia Abriendo Espacios dirigió anteriormente todos sus esfuerzos a la población de personas adultas mayores y/o con alguna discapacidad; sin embargo, el verdadero cambio o impacto para lograr un mercado laboral incluyente requiere trabajar de la mano con los centros de trabajo y los distintos sectores de la sociedad para abrir más oportunidades y preparar los espacios a fin de que la vinculación laboral de esta población, y toda aquella susceptible a ser discriminada, pueda considerarse de manera positiva y en equidad de criterios.

Ante la ola de caravanas migrantes que ha recibido México, en Chihuahua se potenciarán los esfuerzos a favor de la defensa de sus derechos, además de continuar gestionando los medios para lograr que la población migrante se coloque en empleos formales, así como para asesorar a los centros de trabajo para que puedan aprovechar el talento que esta población representa.

Se debe agregar que la OIT considera a las autoridades de inspección laboral como una herramienta de suma importancia "para la construcción de sociedades más justas". Entonces, debido a que éstas continúan enfrentando retos como la informalidad y la precariedad laboral, la pandemia puede ser una oportunidad para un mayor desarrollo digital en materia de la Inspección del Trabajo, contribuyendo a una mayor cobertura de sus servicios en un mundo laboral cambiante para una mejor definición de objetivos y para un mayor acercamiento a los actores del mundo del trabajo. La calidad del trabajo, la sostenibilidad de las empresas y su productividad cada vez están más estrechamente vinculadas con las prácticas laborales.



En el plano internacional, debido a la entrada en vigor del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, el sector agrícola exportador deberá profesionalizar sus procesos de reclutamiento y contratación de mano de obra, prestando especial atención en la erradicación del trabajo infantil y trabajo forzoso. Chihuahua está dentro de los primeros lugares nacionales en la producción de algunos cultivos (Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera, 2020), de los cuales, el chile verde y la cebolla, además de requerir de mucho personal, están catalogados por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos como sospechosos de ser producidos, en su totalidad o en parte, por trabajo infantil y/o trabajo forzoso. Además, en 2020, México entró por primera vez a la lista de las peores formas de trabajo infantil en la edición anual del análisis que realiza al respecto esta misma dependencia (U.S. Department of Labor).



Esto representa un gran foco rojo para el estado y, a corto y mediano plazo, será importante el que existan coordinación y diálogo entre todos los sectores para desarrollar un plan de difusión, capacitación y apoyo técnico de especialistas para prevenir y fortalecer al sector agrícola exportador, mitigando y desactivando de manera preventiva cualquier riesgo laboral y/o comercial, con el objetivo de realizar acciones tendientes a garantizar los derechos de este sector poblacional y a erradicar el trabajo infantil. De esta manera, el sector comercial exportador del estado podrá contar con los elementos para construir argumentos y recopilar evidencia para que las exportaciones chihuahuenses no enfrenten barreras.

Esta coyuntura representa una oportunidad para que las metas de la Comisión Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida del Estado de Chihuahua permeen en la sociedad y produzcan cambios tangibles en el respeto y promoción del interés supremo de la niñez, así como de los derechos humanos y las condiciones de vida y de trabajo de este sector de la población.

Del lado empresarial, existen robustos argumentos a favor de fortalecer las estrategias de responsabilidad social empresarial mediante la aplicación de buenas prácticas laborales desde una perspectiva de negocios, debido a que la adecuada aplicación de éstas permite mejorar su productividad en el corto plazo y mejorar su competitividad al reducir los riesgos en el largo plazo, capitalizando de una manera más eficiente las oportunidades que se les presentan.

Mientras que asegurar el cumplimiento legal reduce los riesgos de operación, la OIT indica que el superar las exigencias legales conduce a la búsqueda de oportunidades y una mayor competitividad. Estos beneficios mejoran la posición competitiva de las empresas a través de diversos factores, entre ellos:

- Reduciendo los riesgos laborales y de incumplimiento legal, así como los relacionados a adquirir una "mala reputación".
- Creando lealtad y motivación en las y los trabajadores, disminuyendo la rotación del personal.
- Protegiendo los intereses económicos, mejorando la rentabilidad mediante la obtención de personal con mejores habilidades y el acceso a cadenas productivas multinacionales, así como a tasas preferenciales de financiamiento.
- Generando consenso y previniendo conflictos.
- Generando confianza en las y los inversionistas.
- Mejorando la imagen.

Por otro lado, la Organización habla acerca de la formación de complejos sistemas dinámicos de corredores de migración laboral. Este fenómeno está estrechamente vinculado con el mundo del trabajo y la búsqueda de oportunidades de empleo, ingresos y trabajo decente, así como a la demografía, factores ambientales, inestabilidad político-social y los cambios en los sistemas de gobernanza en la región. Por esta razón, la OIT recomienda que se trabaje para promover la migración regular, segura y equitativa; la gobernabilidad de las migraciones con fines de empleo y diálogo social; mejorar las condiciones laborales; proteger a la niñez migrante y prevenir el trabajo infantil; mejorar la información y las estadísticas sobre migración laboral; y sensibilizar sobre la contribución de las y los trabajadores migrantes al desarrollo.

A nivel nacional, cuatro trabajadores por cada mil personas ocupadas registraron demandas de conflictos de trabajo individuales y colectivos, sobresaliendo el estado de Chihuahua dentro de los primeros ocho. El estado también se encuentra dentro de los primeros siete en número de conflictos individuales por cada 100 conflictos registrados a nivel nacional, con seis. Por otro lado, a lo largo de la Federación, tres personas trabajadoras por cada mil personas ocupadas lograron dirimir sus demandas de conflictos de trabajo. Por entidad federativa, Chihuahua se encuentra dentro de los primeros cinco, con cinco; además de que el estado es uno de los únicos once que no cuentan con huelgas estalladas desde 2014. Asimismo, en 2020, el Estado de Chihuahua reportó 13 mil 407 convenios laborales prejudiciales, ocupando el décimo lugar en este tipo de convenios por cada mil personas ocupadas; 10 mil 773 conflictos de trabajo y 26 emplazamientos a huelga (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2021).



PROGRAMA DE MEDIANO PLAZO | SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



Estructura Programática

Misión y visión

Todas las personas tienen el derecho a una vida digna, lo que quiere decir una vida con satisfactores económicos, sociales y culturales suficientes para que éstos le permitan realizarse como ser humano y ser útil a su comunidad. En este contexto, la justicia laboral es un factor de suma importancia dentro de la búsqueda de la libertad, dignidad individual y social, así como para la conquista de estándares mínimos de bienestar para dignificar y fomentar la razón y la conciencia. Es por esto que la protección de la dignidad humana dentro del mundo del trabajo y de las relaciones laborales es un elemento permanente en la historia de los derechos humanos (Comisión Nacional de los Derechos Humanos; Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 2019).

Es por esto que la misión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es:

“Fortalecer el empleo digno, igualdad laboral y no discriminación para las y los chihuahuenses mediante la aplicación de la justicia laboral de manera imparcial y pronta”

Al mismo tiempo, la visión desde una perspectiva futura es que:

“Chihuahua es un referente de inclusión, justicia y paz laboral, y las y los chihuahuenses cuentan con un trabajo digno.”

Derechos de las y los trabajadores

El derecho al trabajo y el derecho a la justicia laboral son las dos áreas de actividad que corresponden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para contribuir al desarrollo de la sociedad chihuahuense.

El Servicio Estatal de Empleo (SEE) es una herramienta firme y determinante para la dependencia, ya que permite el desarrollo de estrategias que inciden en el progreso en contra del desafío que implica el ingresar a las y los chihuahuenses al mercado laboral, y a favor del desarrollo de sus habilidades laborales. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio, tiene como reto el incidir a lograr una cultura de inclusión laboral que tome en cuenta a los miembros de grupos vulnerables como lo son las mujeres, jóvenes, personas adultas mayores y/o con alguna discapacidad y las y los trabajadores agrícolas migrantes, entre otros. El SEE busca que dichas personas cuenten con más facilidades para tener acceso a su derecho a un trabajo digno o decente, teniendo como meta sumar a cada vez más empresas a la inclusión laboral con capacitaciones y actividades de sensibilización acerca de temas tales como las personas adultas mayores y/o con alguna discapacidad, procesos justos de reclutamiento y aplicación de la norma NOM-034-STPS-2016, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, entre otras.

Por otro lado, actualmente las y los chihuahuenses se sienten lejanos, excluidos y desconfiados de las instituciones de la administración pública en el ámbito laboral; un descontento que se agudizó tras los efectos generados por la crisis doble, sanitaria y económica, que trajo consigo la pandemia de COVID-19. De ahí que ordenar la casa es uno de los principales pilares transversales de este Gobierno, por lo que se buscará ofrecer una impartición de justicia laboral eficaz, incorruptible, pronta y transparente.

Se deben ofrecer servicios de primer nivel para la ciudadanía chihuahuense, aprovechar al máximo las fortalezas y oportunidades con las que se cuentan y transformar los servicios de manera que se logre generar un mayor valor público para Chihuahua. Esta Administración contará con una visión humanista centrada en la persona, por lo que siempre ofrecerá a las y los ciudadanos servicios honestos, confidenciales, profesionales y gratuitos, disponiendo de servicios presenciales fijos e itinerantes, así como a distancia, ya sea por teléfono o en línea, dándole prioridad a lo digital con el objetivo de ampliar la cobertura de los programas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a lo largo de la geografía estatal.



La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es el área de la dependencia mediante la cual el Estado promueve el goce pleno de los derechos laborales a través del asesoramiento y representación de las y los trabajadores, así como a los sindicatos, para resolver sus conflictos laborales y/o consultas sobre normativa, incluso representándolos en juicios ante los tribunales laborales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección del Trabajo, privilegia la prevención de las violaciones a los derechos laborales mediante el asesoramiento técnico a los centros de trabajo –tanto a las personas trabajadoras y sindicatos, como al gremio patronal, así como a través de su programa de inspecciones. La Inspección promoverá campañas permanentes de sensibilización acerca de buenas prácticas y los principios del trabajo digno o decente para la correcta aplicación de la normativa laboral y, así, coadyuvar en la generación de un clima laboral favorable tendiente al desarrollo integral de las y los trabajadores, lo que consecuentemente beneficia la productividad de los centros de trabajo.

La política laboral ha estado enfocada en la contención de los conflictos laborales a través de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, dejando de lado la parte preventiva. Esto, aunado al creciente desarrollo económico del estado, ha provocado que el número de conflictos laborales incremente, ocasionando con ello una procuración e impartición de la justicia laboral tardías. Actualmente, los asuntos en trámite representan un cinco por ciento del total de los asuntos laborales en México (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2021), por lo que la transición al nuevo modelo de impartición de justicia laboral es de suma importancia para una regulación efectiva de las relaciones laborales.

Durante la presente Administración, se cuenta con la meta de consolidar el Centro de Conciliación Laboral para que las y los chihuahuenses cuenten con todos los elementos necesarios que garanticen el debido proceso y acceso a la justicia. El Centro tiene por objetivo ofrecer el servicio público de conciliación laboral con el fin de resolver conflictos entre personas trabajadoras y empleadoras en asuntos del orden local y, así, procurar el equilibrio entre los factores de la producción, ofreciendo a la ciudadanía una instancia gubernamental eficaz y expedita. La instancia de conciliación previa y obligatoria se convertirá en una herramienta mediante la cual se garantizará el acceso real, efectivo, pronto y expedito a la justicia laboral, procurando la paz social y promoviendo el cambio de una cultura de conflicto a una cultura del acuerdo.

Dentro de un contexto en donde los asuntos laborales exceden los recursos humanos, económicos, y de equipo y material de los gobiernos estatales y nacional, es casi imposible garantizar una procuración e impartición de justicia perfectos. Entonces, bajo este panorama se entiende la importancia de una diligente y adecuada implementación del nuevo sistema de justicia laboral, a través del cual se deberán privilegiar la prevención y la conciliación, fortaleciendo los vínculos entre los distintos actores del ámbito laboral.



PROGRAMA DE MEDIANO PLAZO | SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



Objetivos, estrategias y líneas de acción

Servicio Estatal de Empleo

Objetivo 1: Fortalecer al Servicio Estatal de Empleo para posicionarlo como referente de inclusión laboral, empoderamiento económico de las personas miembros de grupos vulnerables, reducción de brechas socioeconómicas y fomento de una migración laboral internacional ordenada, legal y segura.

Estrategia 1.1: Promover una cultura de inclusión en los centros de trabajo.

- *Línea de acción 1.1.1:* Ofrecer capacitaciones, talleres y certificaciones, entre otras herramientas, para el desarrollo de habilidades y competencias laborales a la ciudadanía.
- *Línea de acción 1.1.2:* Impartir talleres de sensibilización sobre los beneficios de ofrecer empleo a personas adultas mayores y/o con alguna discapacidad dirigidos al sector patronal.
- *Línea de acción 1.1.3:* Realizar eventos de reclutamiento dirigidos a industrias o grupos vulnerables específicos.
- *Línea de acción 1.1.6:* Concretar alianzas, mesas de trabajo y convenios con distintas instituciones y organizaciones.

Estrategia 1.2: Proteger el derecho al trabajo de la población.

- *Línea de acción 1.2.1:* Ofrecer apoyos de empleo temporal a la población migrante.
- *Línea de acción 1.2.2:* Realizar reclutamientos para vacantes en otros países.
- *Línea de acción 1.2.3:* Otorgar apoyos de movilidad laboral intra o inter estatal a personas trabajadoras migrantes.
- *Línea de acción 1.2.4:* Realizar pruebas de valoración para el trabajo en los Centros de Evaluación de Habilidades a personas adultas mayores y/o con alguna discapacidad.
- *Línea de acción 1.2.5:* Incrementar la oferta de plazas vacantes en la bolsa de trabajo.
- *Línea de acción 1.2.6:* Incrementar el promedio salarial de las plazas vacantes de la bolsa de trabajo.

Estrategia 1.3: Impulsar el empoderamiento económico de las mujeres.

- *Línea de acción 1.3.1:* Capacitar para su profesionalización laboral a las mujeres.
- *Línea de acción 1.3.2:* Ofrecer apoyos de empleo temporal a la población femenina migrante.
- *Línea de acción 1.3.3:* Otorgar apoyos de movilidad laboral intra o inter estatal a mujeres trabajadoras migrantes.
- *Línea de acción 1.3.4:* Promover la equidad y perspectiva de género entre los actores involucrados con las relaciones laborales.

Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Objetivo 2: Mejorar la atención al público de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, especialmente a personas miembros de grupos vulnerables, para facilitar el acceso a trámites, contar con una actitud de cero tolerancia a la corrupción, ofrecer servicios de asesoría y/o representación no sólo gratuitos, sino también profesionales, y fomentar una cultura de paz que incluya la operación de una justicia laboral expedita que evite a las partes el gasto de recursos que implica un juicio.

Estrategia 2.1: Fortalecer el funcionamiento de la PDT.

- Línea de acción 2.1.1: Ofrecer servicios de acompañamiento a las personas víctimas de violencia, acoso u hostigamiento laboral.
- Línea de acción 2.1.2: Promover la protección y defensa de los derechos laborales.
- Línea de acción 2.1.3: Instalar y dar seguimiento a uno o varios mecanismos de denuncia anónima.
- Línea de acción 2.1.4: Realizar campañas de sensibilización sobre los derechos laborales.
- Línea de acción 2.1.5: Unificar los criterios en las distintas oficinas de la PDT para la representación en juicio de las y los trabajadores.

Estrategia 2.2: Ampliar la cobertura de los servicios de la PDT.

- Línea de acción 2.2.1: Ofrecer servicios itinerantes, a distancia o en línea a la población.
- Línea de acción 2.2.2: Ampliar a cada vez más municipios la difusión y sensibilización acerca de los derechos laborales.

Estrategia 2.3: Privilegiar a la conciliación como la principal alternativa para la resolución de los conflictos obreropatronales.

- Línea de acción 2.3.1: Sensibilizar acerca de los beneficios de la conciliación a los sectores obrero y patronal.
- Línea de acción 2.3.2: Obtener y ofrecer la certificación del estándar de competencia EC1250 Conciliación para la solución de conflictos en materia laboral del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.
- Línea de acción 2.3.3: Apoyar a las JLCA a conciliar juicios en trámite.

Inspección del Trabajo

Objetivo 3: Mejorar la atención al público de la Inspección del Trabajo para posicionar a Chihuahua como uno de los estados con mayor cumplimiento laboral, contribuir a garantizar la normativa laboral, incidir en la disminución del número de conflictos obreropatronales, tener un impacto positivo en las futuras generaciones de personas profesionistas y fomentar la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral.

Estrategia 3.1: Fortalecer el funcionamiento de la INT.

- Línea de acción 3.1.1: Realizar inspecciones laborales con acompañamiento de la PDT.
- Línea de acción 3.1.2: Ofrecer asesoría y capacitación sobre inclusión laboral.
- Línea de acción 3.1.3: Impartir seminarios sobre normativa laboral a personas estudiantes cercanas a graduarse.
- Línea de acción 3.1.4: Desarrollar las competencias de las y los inspectores laborales.
- Línea de acción 3.1.5: Fomentar la aplicación de protocolos en contra de la violencia laboral.

Estrategia 3.2: Ampliar la cobertura de los servicios de la INT.

- Línea de acción 3.2.1: Ofrecer servicios itinerantes, a distancia o en línea a la población.
- Línea de acción 3.2.2: Ampliar a cada vez más municipios la difusión y sensibilización acerca de los derechos laborales.
- Línea de acción 3.2.3: Ofrecer capacitaciones y el establecimiento de "enlaces laborales" dentro de las Presidencias Municipales.

Estrategia 3.3: Fomentar la formalidad, inclusión y prevención de riesgos laborales entre las micro, pequeñas y medianas empresas.

- Línea de acción 3.3.1: Priorizar la capacitación a los centros de trabajo en los sectores con mayor incumplimiento.
- Línea de acción 3.3.2: Ofrecer capacitaciones enfocadas en temas de salud y seguridad en el trabajo, paridad de género y diversidad sexual a los centros de trabajo.
- Línea de acción 3.3.3: Capacitar, en coordinación con la Comisión Estatal para la Protección contra Riesgos Sanitarios, al personal inspectivo.

**Estrategia 3.4:
Sensibilizar sobre los derechos
laborales de las y los trabajado-
res del campo, las mujeres y las
personas adolescentes en edad
permitida para trabajar.**

- Línea de acción 3.4.1: Realizar capacitaciones a los sectores obrero y patronal en zonas rurales.
- Línea de acción 3.4.2: Llevar a cabo un programa de inspecciones laborales en zonas rurales.
- Línea de acción 3.4.3: Difundir información sobre las condiciones especiales que se deben respetar al contratar a personas adolescentes en edad permitida para trabajar.
- Línea de acción 3.4.4: Llevar a cabo un programa de inspecciones laborales en los centros de trabajo en donde se contrata a personas adolescentes en edad permitida para trabajar.
- Línea de acción 3.4.5: Fomentar la instalación de salas de lactancia en los centros de trabajo.

**Estrategia 3.5:
Concretar alianzas
interinstitucionales para
impulsar la erradicación del
trabajo infantil.**

- Línea de acción 3.5.1: Celebrar convenios de colaboración interinstitucionales.
- Línea de acción 3.5.2: Continuar con el trabajo de la Comisión Interinstitucional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida del Estado de Chihuahua.
- Línea de acción 3.5.3: Realizar actividades de difusión sobre los derechos laborales en coordinación con la Comisión Estatal para los Pueblos Indígenas para los distintos pueblos originarios.

Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

Objetivo 4: Transitar al nuevo sistema de justicia laboral para cumplir cabalmente con la nueva normativa y para la modernización en la materia, evitando mediante la conciliación los procedimientos judiciales, sistematizando los trámites y agilizando tanto el desahogo de audiencias como la conclusión de los juicios, además de ofrecer mayor certeza jurídica a las y los usuarios, reducir costos de papelería, agilizar el desahogo de juicios y celebrar convenios de colaboración interinstitucional.

Estrategia 4.1: Ofrecer trámites y servicios digitales, presenciales, a distancia y en línea, a la población.

- *Línea de acción 4.1.1:* Continuar con la digitalización de los expedientes.
- *Línea de acción 4.1.2:* Implementar un buzón electrónico de notificaciones ulteriores para los juicios laborales.
- *Línea de acción 4.1.3:* Difundir formatos de convenios laborales a través del sitio web de la dependencia.
- *Línea de acción 4.1.4:* Llevar a cabo un registro de poderes notariales.
- *Línea de acción 4.1.5:* Instalar centros de cómputo para la elaboración de convenios en cada JLCA.
- *Línea de acción 4.1.6:* Celebrar audiencias a distancia con plataformas de comunicación en línea.
- *Línea de acción 4.1.7:* Optimizar el trabajo de las actuarías a través de herramientas digitales.
- *Línea de acción 4.1.8:* Realizar notificaciones en línea a las partes obrera y patronal.

Estrategia 4.2: Implementar un plan integral de abatimiento de juicios laborales.

- *Línea de acción 4.2.1:* Celebrar y ratificar convenios ante las JLCA con el auxilio de plataformas digitales.
- *Línea de acción 4.2.2:* Diligenciar exhortos entre JLCA al interior y exterior del estado a través de una plataforma en línea.
- *Línea de acción 4.2.3:* Depurar los expedientes laborales por etapa procesal.
- *Línea de acción 4.2.4:* Realizar jornadas extraordinarias de conciliación en coordinación con la PDT.
- *Línea de acción 4.2.5:* Realizar jornadas extraordinarias de notificaciones con personal jurídico habilitado a través de acuerdos de pleno.
- *Línea de acción 4.2.6:* Evitar el rezago de acuerdos de promociones.
- *Línea de acción 4.2.7:* Eliminar la jurisdicción territorial del personal de las JLCA.
- *Línea de acción 4.2.8:* Ofrecer oportunidades de empleo y/o de servicio social a personas estudiantes.
- *Línea de acción 4.2.9:* Implementar un programa de capacitación sobre amparo, criterios jurisprudenciales, conciliación y mediación para el personal jurídico de las JLCA.
- *Línea de acción 4.2.10:* Unificar y socializar, entre personas litigantes, los criterios de actuación de las JLCA.

**Estrategia 4.3:
Priorizar la perspectiva de
derechos humanos en los
procedimientos judiciales
laborales.**

- *Línea de acción 4.3.1:* Simplificar las resoluciones de los tribunales laborales.
- *Línea de acción 4.3.2:* Ofrecer la conciliación y otros medios alternativos de solución de conflictos obreropatronales como primera alternativa de solución.
- *Línea de acción 4.3.3:* Realizar actividades de difusión sobre los derechos humanos dirigidos a los sectores obrero y patronal.
- *Línea de acción 4.3.4:* Ofrecer servicios de asesoría sobre discriminación, acoso y hostigamiento laboral a la ciudadanía.

Centro de Conciliación Laboral

Objetivo 5: Ofrecer el servicio de conciliación laboral entre las personas trabajadoras y empleadoras chihuahuenses para la resolución de conflictos mediante una etapa prejudicial obligatoria.

Estrategia 5.1:
Adquirir los bienes y servicios que permitan la adecuada operación y mejora del Centro de Conciliación Laboral.

- Línea de acción 5.1.1: Operar en espacios adecuados las oficinas del CCL.
- Línea de acción 5.1.2: Agilizar, con servicios de geolocalización y planeación, la notificación de audiencias.
- Línea de acción 5.1.3: Operar un sistema informático de conciliación laboral.
- Línea de acción 5.1.4: Administrar la integración del archivo y del proceso de consulta documental.

Estrategia 5.2:
Contratar a las y los mejores conciliadores.

- Línea de acción 5.2.1: Implementar un servicio profesional de carrera que permita seleccionar y mantener a las y los mejores conciliadores.
- Línea de acción 5.2.2: Fomentar la profesionalización de las y los servidores públicos adscritos al CCL.
- Línea de acción 5.2.3: Capacitar sobre las perspectivas de género y de derechos humanos al personal.
- Línea de acción 5.2.4: Resolver de manera ágil y oportuna la competencia de las solicitudes de conciliación.

Estrategia 5.3:
Realizar actividades de difusión y socialización de información dirigidas a la ciudadanía.

- Línea de acción 5.3.1: Brindar asesoría y orientación sobre los servicios gratuitos y profesionales del CCL.
- Línea de acción 5.3.2: Ofrecer capacitación técnica sobre conciliación laboral a las áreas de administración y/o de recursos humanos de los centros de trabajo.
- Línea de acción 5.3.3: Gestionar convenios de colaboración con distintos sectores.
- Línea de acción 5.3.4: Efectuar, con base en la nueva normativa laboral, programas de difusión.

Cultura Organizacional

Objetivo 6: Fortalecer la cultura organizacional para impulsar que los trámites y servicios brindados en la dependencia se caractericen por su profesionalización, así como un trato humano y orientado al servicio de la ciudadanía, además de cultivar un ambiente de trabajo digno con buenas prácticas.

Estrategia 6.1: Impulsar y optimizar el mejoramiento de los servicios de la dependencia.

- Línea de acción 6.1.1: Implementar un programa de capacitación integral para transversalizar la perspectiva de derechos humanos, perspectiva de género, ética pública, políticas anticorrupción, igualdad laboral, no discriminación y las bases de la reforma laboral.
- Línea de acción 6.1.2: Realizar planes de implementación de las normas NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación y NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Línea de acción 6.1.3: Llevar a cabo una encuesta de clima organización, igualdad laboral y no discriminación.
- Línea de acción 6.1.4: Cumplir con los lineamientos para un adecuado Sistema de Control Interno Institucional al interior de la dependencia.
- Línea de acción 6.1.5: Consolidar el sistema de archivo de la dependencia.

Seguimiento y evaluación

Se contará con un sistema de seguimiento y evaluación (Tabla 6) a través de la construcción de indicadores de gestión y/o de desempeño para las estrategias y líneas de acción. Éstos indican qué se está midiendo, cuáles son las variables, cuál es el tipo de medición que se utiliza y contra qué se compara la medición.

Indicadores

Tabla 6: Indicadores

Nombre del indicador	Unidad de medida	Fórmula	Línea base	Meta anual	Meta 2027	Fuente	Frecuencia de medición	ODS	Área responsable
OBJETIVO 1									
Variación porcentual de empleos formales registrados	Porcentaje	(Número de puestos de trabajo registrados en el IMSS durante el período / Número de puestos de trabajo registrados en el IMSS en el período anterior) * 100	2.97%	3%	3%	IMSS	Anual	1, 8 y 10	Dirección General del Servicio Estatal de Empleo
Tasa de desocupación	Porcentaje	(Población desocupada / Población económicamente activa) * 100	2.87%	2.83%	2.83%	INEGI (ENOE)	Anual	1, 8 y 10	Dirección General del Servicio Estatal de Empleo
Porcentaje de vacantes incluyentes	Porcentaje	(Número de vacantes incluyentes en la bolsa de trabajo / Número de vacantes en la bolsa de trabajo) * 100	10%	12%	15%	Registro interno	Anual	1, 5, 8 y 10	Dirección General del Servicio Estatal de Empleo
Porcentaje de empresas incluyentes	Porcentaje	(Número de empresas incluyentes en la bolsa de trabajo / Número de empresas activas en la bolsa de trabajo) * 100	30%	35%	40%	Registro interno	Anual	1, 5, 8 y 10	Dirección General del Servicio Estatal de Empleo
OBJETIVO 2									
Porcentaje de resoluciones favorables de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo	Porcentaje	(Número de juicios promovidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo con conclusión favorable para la parte obrera / Número de juicios concluidos) * 100	68%	75%	80%	Registro interno	Anual	8 y 16	Dirección General de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo
OBJETIVO 3									
Porcentaje de avance de asesorías a mipymes en normativa laboral	Porcentaje	(Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas) * 100	100%	100%	100%	Registro interno	Anual	8 y 16	Dirección General de Inspección del Trabajo
OBJETIVO 4									
Índice de conciliación de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	Porcentaje	(Número de demandas concluidas por conciliación / Número de demandas concluidas) * 100	47.53%	63.88%	70%	Registro interno	Anual	8 y 16	Subsecretaría del Trabajo
OBJETIVO 5									
Promedio de días para realizar una notificación del Centro de Conciliación Laboral	Número de días	Número de días empleados para notificar una audiencia / Número de audiencias a ser celebradas	0%	5%	5%	Registro interno	Anual	8 y 16	Centro de Conciliación Laboral
Índice de conciliación del Centro de Conciliación Laboral	Porcentaje	(Conciliaciones realizadas / Conciliaciones iniciadas) * 100	0%	70%	80%	Registro interno	Anual	8 y 16	Centro de Conciliación Laboral

Índice de tablas y figuras

Tabla 1: Convenios Fundamentales de la OIT
Tabla 2: Jerarquía del Método de Marco Lógico
Tabla 3: Alineación del PMP
Tabla 4: Puestos de trabajo registrados en el IMSS
Tabla 5: Personas trabajadoras subordinadas y remuneradas
Tabla 6: Indicadores
Figura 1: Objetivos de Desarrollo Sostenible
Figura 2: Integración de la CITI



Bibliografía y fuentes citadas

- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (02 de septiembre de 2015). Memoria del Secretario General sobre la labor de la Organización. Recuperado el febrero de 2022, de ONU: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/228/31/PDF/N1522831.pdf>
- Bueno Aragón, V. M. (2018). Marco Sensibilizador de los Sentimientos del Trabajo. Chihuahua, Chihuahua, México.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos; Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (2019). Los derechos humanos laborales. Ciudad de México, México: CNDH.
- Diario Oficial de la Federación. (12 de julio de 2019). Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Recuperado en febrero de 2022, de DOF: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (31 de diciembre de 2021). Series de tiempo - Puestos de trabajo. Recuperado en febrero de 2022, de IMSS: https://public.tableau.com/app/profile/imss.cpe/viz/Historico_4/Empleo_h?publish=yes
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017. Recuperado en febrero de 2022, de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. Recuperado en febrero de 2022, de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (29 de junio de 2021). Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local 2020. Recuperado en enero de 2022, de INEGI - Sala de prensa: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=6615>
- Organización Internacional del Trabajo. (17 de diciembre de 2020). Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. Recuperado en enero de 2022, de OIT - Publicaciones: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_764630/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (18 de diciembre de 2018). Panorama Laboral 2018. América Latina y el Caribe. Recuperado en enero de 2022, de OIT - Publicaciones: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_654969/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de enero de 2020). Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe. Recuperado en enero de 2022, de OIT - Publicaciones: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Guía de diagnóstico empresarial: México. Recuperado en enero de 2022, de OIT - Anexos: <http://diagnosticolaboralempresarialoit.org/anexos/>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Ratificaciones de México. Recuperado en enero de 2022, de OIT - Information System on International Labour Standards (NORMLEX): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764
- Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera. (2020). Producción Agrícola. Recuperado en febrero de 2022, de SIAP: <https://www.gob.mx/siap/acciones-y-programas/produccion-agricola-33119>
- U.S. Department of Labor. (s.f.). International Child Labor & Forced Labor Reports. Recuperado en enero de 2022, de UDLA - Bureau of International Labor Affairs: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor>



Anexo 1

Reporte de las mesas 2 y 3 sobre Igualdad laboral y no discriminación del Foro de Participación Ciudadana de Buen Gobierno

Lugar: Palacio de Gobierno. Chihuahua, Chihuahua.

Fecha: 28 de octubre de 2021.

Moderadora	Presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Chihuahua.
Secretario técnico	Asesor técnico de la Oficina del C. Secretario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Personas participantes	
Cargo	Organización
Directora general del Servicio Estatal de Empleo	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Asesor y litigante de derechos humanos y laborales	Despacho privado
Diputada suplente	Congreso del Estado
Consejera	Confederación Patronal de la República Mexicana de Chihuahua
Subsecretario del Trabajo	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Dirección de Proyectos	Tribunal Superior de Justicia
Jefa del Departamento de Calidad	Tribunal Superior de Justicia
Directora de Proyectos	Tribunal Superior de Justicia
Jefa de la Unidad de Atención a Casos de Violencia Laboral	Instituto Chihuahuense de las Mujeres
Coordinación Estatal de Derechos Humanos	Fiscalía Especializada en Investigaciones de Violaciones de Derechos Humanos y Desaparición Forzada
Director de Recursos Materiales y Servicios Generales	Tribunal Superior de Justicia

Problemas identificados:

- Discriminación y desigualdad laboral.
- Problemáticas laborales específicas de las mujeres, la comunidad LGBTTO, las personas mayores y/o con discapacidad y otros grupos vulnerables.
- Acoso y hostigamiento en el trabajo.
- Cargas de trabajo y balance trabajo-familia.
- Despidos de mujeres embarazadas.
- Brecha de desigualdad en puestos de trabajo.
- Desigualdad salarial.
- Falta de lugares de cuidado infantil para empleadas y empleados de empresas privadas y de gobierno.
- Trato igual entre desiguales: No priorización de la atención.
- Abuso de poder.

Causas identificadas:

- Situación histórica de desventaja.
- Discriminación visible e invisible.
- Hay conductas naturalizadas que son delitos.
- Falta de denuncias.
- Falta de vigilancia en los distintos "cotos de poder" dentro de una organización para evitar los abusos de poder en todas las escalas.
- Falta de sensibilización y de mecanismos para identificar estas situaciones.
- El sector patronal no cumple completamente con su obligación de generar las condiciones necesarias para que no existan la desigualdad laboral y no discriminación.
- El sector gubernamental no garantiza completamente las condiciones necesarias para que no existan la igualdad laboral y no discriminación.
- Saturación de normas, leyes y protocolos, pero con una ausencia de herramientas realmente prácticas para combatir estas prácticas, además de la falta de sensibilización por parte de los mandos de todo nivel dentro de las organizaciones.
- Falta de difusión, sensibilización y capacitación.
- Una cultura patriarcal que ocasiona el que el trabajo no remunerado principalmente se encuentra a cargo de las mujeres. En ocasiones, incluso el trabajo formal resulta una desventaja, ya que éste generalmente no es compatible con horarios irregulares.
- Estereotipos que cimientan las desigualdades.
- Inercia institucional que evita que se materialicen los cambios en la normativa.
- Las mismas áreas de atención a las víctimas en ocasiones desconocen cómo realizar su trabajo.
- Procesos de justicia muy largos.
- Operación no óptima de políticas públicas que sí están bien diseñadas; falta de capacitación y difusión.
- Falta de continuidad en el personal y trabajo de gobierno.

Soluciones propuestas:

Protocolos y coordinación interinstitucional:

- o Política jurisdiccional para la atención específica de la violencia en contra de las mujeres y otros grupos vulnerables en las fuentes de trabajo (empresas privadas y gobierno).
- o Órganos de acceso a la justicia con protocolos y ventanillas de atención adecuados.
- o Protocolos interinstitucionales bien establecidos que eviten la revictimización.
- o Intervención previa y preventiva que evite la terminación de la relación laboral de la persona víctima. Antes del rompimiento de la relación laboral, fuera de juicio se pueden tomar las medidas de protección del empleo decente de la persona víctima. La empresa podría recibir una notificación para se siga un protocolo y no exista la revictimización, con acciones directas e inmediatas como medidas cautelares para la protección y preservación de la relación laboral y del trabajo digno y decente. Podría existir un mecanismo de activación inmediata con personas responsables específicas para que

todas las partes cuenten con la información necesaria para la toma de decisiones, incluso podría haber un convenio de coordinación entre el sector patronal y las autoridades competentes. Enfoque en la vigilancia, el seguimiento y el tiempo de respuesta para que las víctimas sean escuchadas y tengan la seguridad de que no van a perder el empleo.

- o Criterios que puntualicen exactamente los pasos a seguir desde el sector privado en casos de violencia, desigualdad, discriminación, etc. Se considera que existe, entre el sector patronal, el compromiso social para observar de manera estricta la normativa, pero que hacen falta pautas y criterios a seguir para que realmente se materialicen los objetivos en los centros de trabajo.

- o Conversación continua entre los sectores.

- o Modelo de atención temprana y de primer contacto, lo cual constituiría la cara institucional para la atención de la ciudadanía y así reducir la sensación de impunidad desde el primer contacto de la persona denunciante con las autoridades.

- o Guías claras y prácticas para lograr el cumplimiento de todas las normativas.

- o Atención temprana y asesoría a víctimas con una vinculación real y adecuada entre las dependencias con la STPS para capacitar al personal sobre los protocolos de atención. Por ejemplo, una coordinación entre CEAVE con la Inspección del Trabajo y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que se trabaje bajo los mismos criterios y protocolos.

- o Reforzar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo con personal especializado en atención de este tipo de temas y dar la atención especializada adecuada.

- o Que el tema sea debidamente considerado dentro del protocolo de inspección de empresas.

Atención al público:

- o Por parte del estado, realización de actividades tendientes a reducir las brechas de desigualdad: pobreza, ignorancia, salario, etc.

- o Dar prioridad a personas pertenecientes a sectores poblacionales vulnerados y/o vulnerables.

- o Líneas telefónicas y de mensajería instantánea para la atención de la ciudadanía a distancia.

- o Caravanas de justicia itinerantes en los municipios para reducir los costos del acceso a la justicia (tiempo, transporte, revictimización, etc.).

- o Dejar a un lado el enfoque punitivo para dar espacio a uno reeducativo, especialmente en pequeñas y medianas empresas.

- o Aplicación y actualización de protocolos desde una realidad material y operativa.

- o Promover la interacción e integración de los servicios de ICHMUJERES de manera transversal en todo el Gobierno del Estado.

Difusión:

- o Concientización, sensibilización y capacitación: Programa de capacitación y sensibilización de empresas que incluya el tema de la erradicación de la violencia laboral.

- o Difusión de información al público para fomentar la denuncia y socializar el hecho de que son delitos. Una vez hecha la denuncia, difundir la existencia de un proceso transparente, expedito y no revictimizante, ya que deben existir rutas burocráticas sencillas para las personas que se atrevan a denunciar. Todas las áreas dentro de una organización pueden tomar acciones para evitar que se materialicen la desigualdad laboral y/o discriminación en su trabajo cotidiano. Los posters y trípticos son importantes.

- o Sensibilizar y hacer parte al sector empresarial. Los requerimientos se cumplen, pero no permean en la cultura de la organización. Es importante incluir a los sectores en las campañas de sensibilización y para la generación y aplicación de las políticas públicas.

- o Concientizar a las mujeres sobre la importancia de reportar las incidencias.

- o Concientizar a las cámaras y organismos del sector empresarial.

- o Fomento del respeto a las diferencias en todos los ambientes laborales.

- o Concientización sobre la obligación de las y los servidores públicos: prevención y atención.

- o Publicación y visibilización de los datos de género en las instituciones públicas. Las atenciones al público se deben registrar desagregadas por condición de vulnerabilidad.

- o Ambiente de paz y respeto en todas las fuentes laborales.

Políticas públicas:

- o Estrategia Abriendo Espacios para la inclusión laboral de personas mayores y/o con discapacidad.
- o Auditorías de género al interior de las organizaciones.
- o Equidad de género en el personal operador de la justicia a partir de análisis institucionales para determinar la brecha en puestos de niveles medios y altos.
- o Corresponsabilidad entre el gobierno y el sector patronal.
- o Seguimiento a la Alerta de Género en el estado.
- o Políticas públicas con perspectiva de género.
- o Continuidad en el personal y trabajo de gobierno.
- o Capacitación a operadores de la justicia y personal de atención de primer contacto.
- o Medidas de prevención mucho más amplias y con trabajo de seguimiento interinstitucional.

Sector Patronal

- o Integración voluntaria y proactiva de Comités de Prevención de Violencia dentro de los centros de trabajo privados y públicos (ejemplos exitosos: COFIASA y UTECH) que ofrezcan guías y marcos de actuación, además de la celebración de sesiones regulares y seguimiento de casos y acuerdos. Los comités bien conformados sí funcionan en la experiencia práctica.
- o Auditorías internas y certificaciones.
- o Tener la intención para corregir las situaciones antes de que lleguen a un juicio.



SIN TEXTO