



Proyecto de Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México 2023 -2028





Índice

I.	Índice.....	2
II.	Presentación e introducción.....	3
III.	Fundamentación y Alineación.....	6
IV.	Identificación de problemas públicos prioritarios.....	13
V.	Diagnóstico y prospectiva.....	17
VI.	Misión, visión y objetivos.....	22
VII.	Estrategia general y ejes de acción.....	27
VIII.	Políticas, programas, proyectos y acciones.....	28
IX.	Orientaciones presupuestales.....	33
X.	Normas generales e instrumentos de ejecución.....	34
XI.	Metas e indicadores para el seguimiento y evaluación...	35
XII.	Anexo de Mecanismos de Participación Ciudadana.....	36



II. Presentación e introducción

Presentación.

Para el Gobierno de la Ciudad de México y la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, el ejercicio de los derechos en materia laboral es una cuestión prioritaria, tomando en consideración que tener un trabajo digno y decente, un ingreso que cubra las necesidades básicas y un ambiente laboral adecuado, aportan invaluablemente a la calidad de vida del individuo y las condiciones bajo las que enfrenta su realidad cotidiana.

Este Organismo Público Descentralizado busca brindar el servicio público de conciliación para la resolución de los conflictos laborales entre las y los trabajadores y las y los empleadores en asuntos individuales y colectivos de orden local, siempre de manera expedita y eficaz, con absoluta imparcialidad, con apego a derecho, con certeza, en un ambiente y trato digno, manteniendo el equilibrio entre los factores de la producción de la Ciudad de México y garantizando el respeto de los derechos humanos, la perspectiva de género y la no discriminación.

Cabe destacar que los objetivos del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, se encuentran alineados en primer término con el Eje 2 Prosperidad y Empleo del Plan General de Desarrollo de la Ciudad de México, particularmente con el Objetivo Estratégico 10 Empleo digno y Equidad y con la Línea Estratégica “Asegurar el cumplimiento de los derechos laborales” con los de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, por lo que las estrategias y líneas de acción aquí planteadas resultan plenamente realizables al contar con una base fortalecida.



Introducción

El Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México (CCLCDMX) es el instrumento en el que se plasma de manera específica los objetivos, estrategias, políticas y metas para hacer de la conciliación laboral el mecanismo por excelencia para la resolución de conflictos entre trabajadores y empleadores, de jurisdicción local en la Ciudad de México.

El presente programa, está integrado por los apartados siguientes:

Presentación e Introducción. Donde se delinea de manera general el contenido y estructura del mismo.

Fundamentación y Alineación. En la primera se señalan los instrumentos normativos que dan sustento al presente Programa Institucional y; en la segunda se da cuenta de su orientación y congruencia con los principios rectores descritos tanto en la legislación aplicable, como en los programas y planes ya señalados.

Identificación de problemas públicos prioritarios en conjunto con la ciudadanía. En el cual se da cuenta de las problemáticas sobre la materia descritas en los instrumentos de participación ciudadana implementados.

Diagnóstico y prospectiva. En el cual se identifican y analizan los problemas públicos en la materia, así como la descripción del alcance que se pretende lograr a través del despliegue de los recursos de la institución.

Misión visión y objetivos. La primera es la razón de ser o propósito principal; la segunda es el escenario que se busca alcanzar en un determinado plazo y; los objetivos son los logros que debe cumplir la institución en dicho plazo.

Estrategia general y ejes de acción. Es el camino para seguir en la utilización de recursos de la institución para alcanzar los logros que se pretenden.



Políticas, programas, proyectos y acciones. Las políticas son las directrices generadas a partir de las problemáticas y prioridades establecidas; los programas son las actividades específicas con la puntualización de su contribución al logro de los objetivos.

Orientaciones presupuestales. Es la descripción de la asignación del presupuesto de acuerdo a la institución para el logro de los objetivos y metas señaladas.

Normas generales e instrumentos de ejecución. Se refiere al marco legal y los planes y programas que rigen la actividad del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México.

Metas e indicadores para el seguimiento y evaluación. Las metas es el resultado específico que se busca obtener en el desempeño de un programa, los indicadores son los instrumentos que permiten conocer si se alcanza dicho resultado específico y la evaluación es la medición del impacto y resultados de la aplicación de dicho programa.

Anexo de Mecanismos de Participación Ciudadana. Son los instrumentos que de acuerdo a la Ley del Sistema de Planeación para el Desarrollo de la Ciudad de México, la Ley de Participación Ciudadana de la Ciudad de México y los Lineamientos para la Formulación de Programas Sectoriales, Especiales e Institucionales, se deben implementar para hacer valer la democracia participativa.

Con este Programa Institucional, se busca dotar al Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, de un instrumento que permita enfocar adecuadamente los esfuerzos institucionales hacia el logro de objetivos como el promover la función conciliadora en los conflictos laborales de competencia local; así como la protección de los derechos de los trabajadores en dichos conflictos de naturaleza laboral, siempre en cumplimiento de la legislación aplicable a la planeación democrática.



III. Fundamentación y alineación

Fundamentación

El presente programa encuentra sustento en los artículos 26 apartado A y 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), 10 apartado B y 11 apartado C de la Constitución Política de la Ciudad de México.

Así también se fundamenta en el artículo 2 de Ley de Planeación el cual señala que la planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo equitativo, incluyente, integral, sustentable y sostenible del país y que deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales, ambientales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es también de mencionar la Ley del Sistema de Planeación del Desarrollo la Ciudad de México que en sus artículo 3 y 4 señala que la planeación es un proceso integral, racional y participativo, con carácter preventivo, prospectivo y estratégico, para el eficaz desempeño de la responsabilidad del gobierno sobre el desarrollo equitativo, incluyente, integral, sustentable y sostenible de la Ciudad, con carácter democrático, prospectivo, abierto, participativo, descentralizado, transparente, transversal y de deliberación pública. El artículo 46 fracción II, inciso C señala que La formulación, actualización o modificación de cada instrumento de planeación como es el caso del presente programa, estará a cargo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Local. En su artículo 47 esta Ley señala que todos los instrumentos de planeación serán sometidos, en sus etapas de formulación, modificación y actualización, a un periodo de difusión, consulta y participación ciudadana a través de la Plataforma de Gobierno y en otras modalidades, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva de la Ciudad de México para cada tipo de instrumento.

La entidad responsable de coordinar la publicación ejecución y seguimiento del presente Programa es el Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación



Laboral de la Ciudad de México (CCLCDMX), cuyo origen se encuentra en la reforma constitucional a los artículos 107 y 123 apartado "A".

La Ley de Participación Ciudadana de la Ciudad de México, señala en su artículo 3 que La participación ciudadana es el conjunto de actividades mediante las cuales toda persona tiene el derecho individual o colectivo para intervenir en las decisiones públicas, deliberar, discutir y cooperar con las autoridades, así como para incidir en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas y actos de gobierno de manera efectiva, amplia, equitativa, democrática y accesible; y en el proceso de planeación, elaboración, aprobación, gestión, evaluación y control de planes, programas, políticas y presupuestos públicos.

La Ley Federal del Trabajo a partir de su reforma del año 2019, contempla en sus artículos 684-A al 684 E, 590-E, 590-F, que el procedimiento de conciliación prejudicial estará a cargo de los Centros de Conciliación locales.

El 29 de abril del 2022, se expidió la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, para dar cumplimiento al mandato constitucional resultado de las reformas de 2017, así como a los cambios legislativos publicados el 1o. de mayo de 2019, en el Diario Oficial de la Federación.

Los artículos 3, 8, y 9 de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, establecen su objeto, principios, atribuciones por las que deberá sustanciar que le corresponden; de igual forma, establece que el Centro sustanciará el procedimiento de conciliación que deben agotar los trabajadores y patronos antes de acudir a un tribunal cuando se trate de conflictos laborales locales individuales y colectivos.

El presente programa, también tiene sustento en los Lineamientos para la Formulación de Programas Sectoriales, Especiales e Institucionales, el cual señala en el numeral 5.10 que para los mecanismos de participación se deben llevar a cabo ejercicio de democracia participativa.



Alineación programática

Legislación	Disposición	Alineación del Programa Institucional del CCLCDMX
<p>Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC): Capítulo 23 (Laboral) y Anexo 23-A (Representación de los Trabajadores en la Negociación Colectiva en México).</p>	<p>Artículo 23.5: Aplicación de las Leyes Laborales 1. ... 2. Cada Parte promoverá el cumplimiento de sus leyes laborales a través de medidas gubernamentales adecuadas, tales como: [...] (f) proveer o fomentar los servicios de mediación, conciliación y arbitraje;</p>	<p>Objetivo Brindar el servicio público de conciliación para la resolución de los conflictos laborales entre las y los trabajadores y las y los empleadores en asuntos individuales y colectivos de orden local, siempre de manera expedita y eficaz, con absoluta imparcialidad, con apego a derecho, con certeza, en un ambiente y trato digno, manteniendo el equilibrio entre las partes y garantizando el respeto de los derechos humanos, la perspectiva de género y la no discriminación.</p>
<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</p>	<p>Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:</p>	<p>Objetivo Brindar el servicio público de conciliación para la resolución de los conflictos laborales entre las y los trabajadores y las y los empleadores en asuntos individuales y colectivos de orden local, siempre de manera expedita y eficaz, con absoluta imparcialidad, con apego a derecho, con certeza, en un ambiente y trato digno, manteniendo el</p>



	<p>[...]</p> <p>XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, [...] Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. [...] En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita[...].</p>	<p>equilibrio entre las partes y garantizando el respeto de los derechos humanos, la perspectiva de género y la no discriminación.</p>
<p>Ley Federal del Trabajo</p>	<p>Artículo 684-B.- Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley</p>	<p>Objetivo</p> <p>Brindar el servicio público de conciliación para la resolución de los conflictos laborales entre las y los trabajadores y las y los empleadores en asuntos individuales y colectivos de orden local, siempre de manera expedita y eficaz, con absoluta imparcialidad, con apego a derecho, con certeza, en un ambiente y trato digno, manteniendo el equilibrio entre las partes y garantizando el respeto de los derechos humanos, la perspectiva de género y la no discriminación.</p>

Este Programa Institucional está alineado con el Programa de Gobierno 2019-2024 de la Ciudad de México, particularmente con el eje 2. Ciudad Sustentable.2.1.7. Derechos Humanos y Empleo. Vigilar y asegurar el cumplimiento de los derechos humanos laborales



de poblaciones en condición de vulnerabilidad, mediante acciones que generen condiciones de igualdad y que contribuyan a erradicar el trabajo infantil de esclavitud y forzado.¹

En este tenor, el Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México tiene por objeto sustanciar el procedimiento de conciliación prejudicial descrito en la Ley Federal del Trabajo, procurando el equilibrio entre las partes. principal o general del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México.

Así también es brindar el servicio público de conciliación para la resolución de los conflictos laborales entre las y los trabajadores y las y los empleadores en asuntos individuales y colectivos de orden local, siempre de manera expedita y eficaz, con absoluta imparcialidad, con apego a derecho, con certeza, en un ambiente y trato digno, manteniendo el equilibrio entre las partes y garantizando el respeto de los derechos humanos, la perspectiva de género y la no discriminación.

La Protección de los Derechos de los Trabajadores en los Conflictos Laborales de la Ciudad de México y sus Objetivos específicos son: 1. Promover la Función Conciliadora en los conflictos laborales de competencia local. 2. Garantizar la atención de solicitudes de conciliación laboral realizadas por trabajadores y/o patrones. 3. Asegurar el seguimiento oportuno de los convenios celebrados entre las partes.²

La relevancia del Objetivo principal, radica en que a partir de las reformas constitucional y legal que dieron vida al Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, el sistema de impartición de justicia en materia laboral, deja de sufrir vicios e ineficiencias y pasa a garantizar de manera plena los derechos de las personas trabajadoras, muy especialmente frente al surgimiento de conflictos laborales, privilegiando de manera auténtica el debido proceso y evitando la vulneración en la esfera de sus derechos laborales.

¹ https://servidoresx3.finanzas.cdmx.gob.mx/documentos/Plan_Gob_2019_2024_1.pdf

² Programa Operativo Anual 2023 del CCLCDMX.



A partir del surgimiento del nuevo modelo de justicia laboral, producto de la reforma constitucional de 2017 y la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, se busca erradicar esos vicios e ineficiencias, en aras de suprimir la vulneración sistemática de derechos de las personas trabajadoras que se tradujo en un rezago acumulado al año 2022 de 155,709 expedientes en trámite sin resolución dentro del ámbito competencial de la Ciudad de México³, y en su lugar tener un auténtico sistema de protección a los derechos en materia de trabajo de la población.

Se propone agregar como objetivos específicos los siguientes:

ACCIÓN	PROBLEMA	POBLACIÓN O ÁREA DE ENFOQUE.
Incrementar	El acceso a servicios de asesoría especializada en materia de derecho laboral.	Población trabajadora de la Ciudad de México.
Incrementar	El acceso a los servicios de conciliación prejudicial en materia laboral.	Población trabajadora y empleadora de la Ciudad de México.
Disminuir	La cantidad de conflictos laborales que se judicializan.	Población trabajadora y empleadora de la Ciudad de México.

La relevancia de los objetivos específicos propuestos, deriva de que al encontrarnos ante un nuevo sistema de justicia laboral, es necesario plantear un reconocimiento al CCLCMX como institución sustantiva y nodal de este nuevo sistema, y en consecuencia, señalar las acciones a realizar dentro del marco de las facultades que le han sido otorgadas en virtud de la reformas constitucional ya referida y puntualizadas a través de la Ley Orgánica y Estatuto Orgánico, ambos del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México. Se

³Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, *Informe de Actividades 2022*, p. 4. Disponible en : <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/b687c87283d92c37fc8745474aee85b2a4d1e026.pdf>



trata de tener una visión panorámica del proceso de ampliación de la cobertura de los derechos laborales de las personas trabajadoras, así como los derechos patrimoniales de las personas empleadoras a través de un medio alternativo de solución de conflictos ágil, gratuito, imparcial y confidencial.⁴

⁴ https://reformalaboral.stps.gob.mx/ejes_reforma#sistema_justicia_laboral



IV. Identificación de problemas públicos prioritarios en conjunto con la ciudadanía.

a) Identificación de los principales problemas del sector.

Los conflictos laborales, son inmanentes al sistema económico capitalista, dentro del cual los trabajadores cuentan con su fuerza de (Trabajo) y frente a ellos el (Capital), tiene los medios de producción o fuente laboral, la misma Ley Federal del Trabajo vigente reconoce estos factores de producción en su artículo 2º, y es bajo este sistema que se producen la gran mayoría de bienes y servicios que satisfacen las necesidades de la sociedad de consumo. En este orden de ideas es el trabajo el que produce la riqueza, pero existen ocasiones en que el Capital lo privatiza, devolviéndole al trabajador solo una porción a través del salario, prestaciones laborales, tiempo libre, entre otros, de acuerdo con lo que señalan las normas jurídicas en materia laboral, resultando ser el derecho del trabajo y su inherente conflicto laboral, el mecanismo para que la riqueza que se produzca socialmente sea distribuida⁵.

De conformidad con lo señalado y en un lenguaje liso y llano, el trabajador requiere mayor salario, mayores prestaciones, estabilidad laboral y, en caso de perderla, la respectiva indemnización. En contraparte, hay casos en los cuales el empleador tiene interés en privatizar absolutamente las ganancias y ahorrar costos explotando al factor trabajo. Son estos conflictos los cuales originan la desigualdad económica y social entre ambos factores, desigualdades que han buscado ser equilibradas a en todos los procesos históricos⁶.

Los conflictos de trabajo están divididos en individuales y colectivos. En los conflictos individuales están de por medio los intereses de trabajadores particularizados con nombre

⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Manual de Conciliación Laboral*, 2020, p. 19. Disponible en: https://reforma laboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/MANUAL_DE_CONCILIACION_LABORAL_24-04-2020_DAGN_VF.pdf

⁶ ídem.



y apellido. En los conflictos laborales de naturaleza colectiva, están involucrados los intereses de la totalidad de los trabajadores de la fuente laboral⁷.

La OIT, reformula la distinción entre los tipos de conflictos laborales, señalando por un lado conflictos de derechos y por el otro los conflictos de intereses (también conocidos como conflictos económicos)⁸.

Un conflicto de derechos es aquel que tiene como sustancia la contravención o interpretación de un derecho u obligación señalado en la ley, ya sea este un contrato colectivo o un contrato individual de trabajo.

Por otro lado los conflictos de intereses son aquellos relativos a la determinación de derechos y obligaciones futuras, los cuales surgen usualmente tras el fracaso de la negociación colectiva. En lenguaje llano es el desacuerdo por que una parte tiene interés de crear el derecho plasmándolo en el contrato colectivo y la contraparte se niega a hacerlo.

Señala la OIT que la distinción entre conflictos individuales y colectivos es aun más complicada; no obstante señala que en términos generales, un conflicto laboral individual involucra a un trabajador en términos de su contrato individual de trabajo. El conflicto laboral colectivo involucra a una pluralidad de trabajadores en que actúan en forma grupal⁹.

Es claro que tanto los conflictos individuales como los colectivos pueden versar sobre derechos. Un empleado puede sentirse agraviado si no ha sido tratado conforme a su contrato laboral, y un sindicato puede sentirse agraviado si sus afiliados no reciben un trato con arreglo a las cláusulas del contrato colectivo en el que el sindicato actúa como parte. No obstante, los conflictos de intereses poseen necesariamente un carácter colectivo.

⁷ INEGI, *Nota Técnica Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 2021*, p. 10. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/rellaborales/doc/laborales_2021_nota_tecnica.pdf

⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Guía sobre Legislación del Trabajo, Definición y Clasificación de los Conflictos Laborales*. Disponible en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm>

⁹ Ídem.



b) Evolución y atención previa de la problemática.

En este apartado es necesario considerar que respecto a los conflictos laborales, el artículo 621 de la LFT hasta antes de la reforma laboral del primero de mayo de 2019, hacía mención de que correspondía a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocer y resolver los mismos. Al día de hoy de conformidad con lo que señala el artículo 590-F, párrafo tercero de la LFT, previo a acudir a los Tribunales Laborales, tanto trabajadores como patrones deben iniciar la instancia conciliatoria correspondiente. En ese mismo sentido, el artículo 590-E, fracción I de la misma LFT, establece que en el ámbito local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación Locales, especializados e imparciales, que se constituyan en las entidades federativas y en la Ciudad de México¹⁰.

Es imprescindible señalar que derivado de la reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017; la reforma 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 publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de mayo de 2019; la reforma al artículo Quinto Transitorio del "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", publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de mayo de 2022; así como del Dictamen número E-STYFE-CCL-22/010922 de 14 de septiembre de

¹⁰ P. 2, Disponible en :

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/rellaborales/doc/laborales_2021_nota_tecnica.pdf



2022, este Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México inició funciones el pasado 03 de octubre de 2022.

Por lo anterior para lograr una visión sobre la evolución en la atención de la problemática consistente en los **conflictos laborales**, en el ámbito territorial de la Ciudad de México, es necesario revisar la información publicada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.



V. Diagnóstico y prospectiva.

Diagnóstico

Los conflictos laborales están cuantificados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a través de la *Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local* que se genera anualmente desde el año 1991 y cuyo último ejercicio registrado es el del año 2021. Es así que en ese año, de los 182,909 conflictos laborales registrados a nivel nacional (individuales y colectivos), la Ciudad de México tuvo 31,825 registros, lo cual representó el 17.4% del total nacional; existe también el registro de una tasa de 8 demandas laborales por cada 1000 personas ocupadas, situándose a los extremos de dicha estadística Durango con 0.1 demandas por cada 1000 personas ocupadas y Querétaro con 124 demandas por cada 1000 personas ocupadas¹¹. La Estadística señalada incluye también el registro de Convenios de Trabajo Prejudiciales (con información tanto de Juntas Locales como de Centros de Conciliación de las entidades federativas¹²), el cual señala que durante 2021 (año previo al inicio de funciones del CCLCDMX), a nivel nacional, se registraron 369 151; de los cuales a la Ciudad de México le correspondieron 12,514.

En el año inmediato anterior, 2020, se registraron 189, 543 conflictos a nivel nacional, de los cuales la Ciudad de México tuvo 14,076, lo que representó el 7.4 por ciento del total nacional; en ese mismo año se tuvo una tasa de 5 demandas laborales por cada 1000 personas ocupadas, situándose a los extremos de dicha estadística Chiapas con 0.1 demanda por cada 1000 personas ocupadas y Colima con 13 demandas por cada 1000 personas ocupadas¹³.

¹¹ Nota Técnica Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 2021, p. 26. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/EstSociodemo/RelLab2021.pdf>

¹² *Ibíd*em, p. 2.

¹³ Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 2020. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/RelLab2020.pdf>

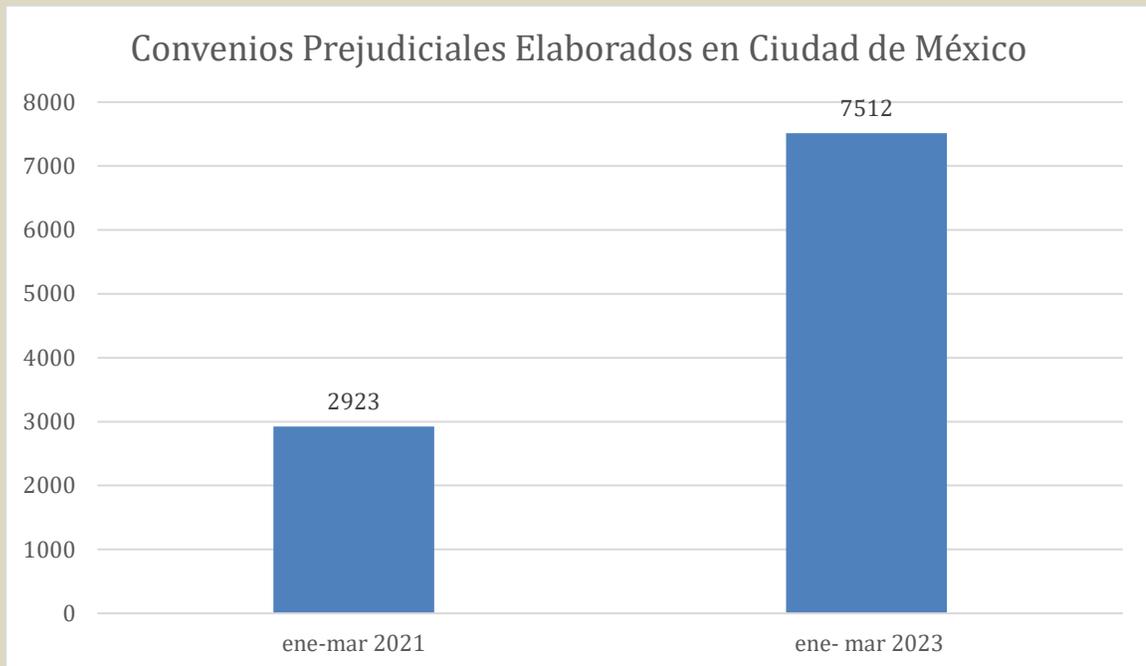


Tomando en cuenta lo anterior, si la Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, cuya próxima actualización será publicada el 28 de junio de 2023¹⁴, llega a reportar un incremento tan solo del 5%, el total de conflictos laborales registrados en la Ciudad de México para el ejercicio 2022, será de 33,416.

Por su parte el Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, tiene registrados en su primer trimestre de funciones (octubre-diciembre de 2022) un acumulado de 11,797 conflictos laborales (solicitudes presentadas). Y durante el primer trimestre de 2023 un acumulado de 20,369 solicitudes¹⁵, si se proyecta una cifra acumulada anual con base en el histórico del primer trimestre de 2023, el Centro de Conciliación Laboral sumará durante su primer año completo de ejercicio un aproximado de 120,000 conflictos laborales, esto sería un incremento 359% respecto de la cifra que se estima sea publicada el 28 de junio de 2023 en las Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local. En este orden de ideas, el CCLCDMX, realizó durante el primer trimestre del año 2023, un total de 7,512 convenios prejudiciales, con lo cual si se proyecta una cifra acumulada anual con base en el histórico del primer trimestre de 2023, el Centro de Conciliación Laboral sumará durante su primer año completo de ejercicio un aproximado total de aproximadamente 30,048 convenios, es decir 140.1 por ciento más convenios que los registrados en 2021 por el INEGI, a través de las *Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local* de ese año.

¹⁴ <https://www.inegi.org.mx/programas/rellaborales/>

¹⁵ Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, *Informes Mensuales al Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, octubre 2022 - marzo 2023*.



**Elaboración propia con datos de la Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local 2021 e Informes Mensuales al Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral emitidos por el CCLCDMX.*

Con esta tendencia a la alza en la que no puede dejar de tomarse en consideración el cambio de paradigma producto de las reformas constitucional y legal ya referidas, las cuales buscan simplificar y hacer más eficientes los mecanismos de acceso a la justicia laboral, lograr mayor certeza jurídica, menores plazos en los procedimientos de acceso a la justicia en la materia, generar economías entre las partes involucradas en los conflictos laborales, recuperar la confianza tanto de trabajadores como empleadores hacia las instituciones y volver más dinámico el mercado laboral de la Ciudad de México; la problemática que debe atender esta Unidad Ejecutora de Gasto denominada Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, se avizora titánica.

A este respecto debemos señalar que a partir de la reformas en materia laboral de 2017 y 2019 el nuevo modelo de justicia en la materia tiene como principal instrumento el procedimiento de conciliación judicial, el cual previo al 2022 (año en que inicia funciones el Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, ya existía a cargo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; en ese sentido es pertinente observar la Estadística de



relaciones laborales de jurisdicción local¹⁶ la cual señala para la Ciudad de México durante el periodo 2009-2019 las siguientes cifras de convenios prejudiciales realizados¹⁷:



*Elaboración propia con datos de la Estadística de relaciones laborales de jurisdicción local a cargo del INEGI.

Derivado de la información estadística mencionada, es visible que la problemática consistente en los conflictos laborales tuvo un incremento gradual en el territorio de la Ciudad de México, con un aumento del personal a cargo de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje encargadas de la atención de dichos conflictos las cuales en el periodo 2013-2019 fueron incrementadas de 17 a 2018.

Prospectiva

El Centro de Conciliación Laboral, atenderá a la población envuelta en conflictos obrero-patronales que se susciten en la Ciudad, ello antes de que acudan a los Tribunales Laborales que sustituirán a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Actualmente, según datos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, durante el 2020 recibieron 20,630 demandas nuevas, por las 35,142 del 2021 y las 25,721 del primer semestre del 2022 lo que nos arroja una tendencia al crecimiento en el número de demandas laborales de más del 35% por año. Y si bien habrá un ajuste debido al cambio

¹⁶ https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=11074

¹⁷ A cargo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

¹⁸ <http://www.juntalocal.cdmx.gob.mx/informes-mensuales/>



de modelo y la incorporación de una nueva autoridad en la materia, la tendencia al alza es clara.

Ante ello la labor del Centro de Conciliación Laboral se vuelve indispensable para la atención de las diferencias entre intereses del patrón y del trabajador, bajo el esquema planteado en el que la rapidez del proceso es fundamental, otorgando con ello 2 beneficios inmediatos: 1.- Los trabajadores ven garantizados sus derechos laborales y de acceso a la justicia pronta y expedita, sin tener que esperar los procesos de tramitación de un juicio laboral, al mismo tiempo que el patrón obtiene seguridad y certeza jurídica. 2.- Se aminorará la carga de trabajo para los Tribunales Laborales, lo que les permitirá atender y resolver los juicios con mayor prontitud, evitando con ello el rezago de expedientes.

Por otro lado, habrá un impacto económico positivo para esas personas que buscan dirimir sus diferencias obrero-patronales de manera amistosa, ya que será menor el tiempo y los recursos que deberán destinar a ese fin.



VI. Misión, visión y objetivos

Misión

Es un organismo que ofrece servicio público, gratuito y expedito de conciliación laboral, bajo los principios de legalidad, equidad y transparencia, para resolver los conflictos que se susciten entre personas trabajadoras y empleadoras dentro del ámbito local, aportando con ello a la generación de un clima de paz laboral y social, a través de mecanismos expeditos y eficientes de solución de controversias.

Visión

Ser un organismo de conciliación laboral referente en el país que evite juicios laborales innecesarios y estableciendo un modelo de autoridad laboral que facilita, propicia y logra la conciliación, privilegiando en todo momento los principios de seguridad y certeza jurídica para las partes inmersas en conflicto, logrando mantener el equilibrio entre los factores de la producción en la Ciudad.

Objetivos

Brindar el servicio público de conciliación para la resolución de los conflictos laborales entre las y los trabajadores y las y los empleadores en asuntos individuales y colectivos de orden local, siempre de manera expedita y eficaz, con absoluta imparcialidad, con apego a derecho, con certeza, en un ambiente y trato digno, manteniendo el equilibrio entre las partes y garantizando el respeto de los derechos humanos, la perspectiva de género y la no discriminación.



V.I Principios de gobierno

Principios

Las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, sin ninguna distinción, cumplirán con los siguientes principios:

Imparcialidad

Brindar a la ciudadanía un trato y tutela equitativos, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, no permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten el compromiso para tomar decisiones o ejercer las funciones de manera objetiva.

Honradez

Conducirse con veracidad, rectitud y honestidad, sin utilizar mi empleo, cargo o comisión para obtener o pretender algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, no buscar ni aceptar compensaciones, prestaciones o dádivas.

Objetividad

Actuar con base en las evidencias y los hechos relacionados de forma lógica y sin prejuicios, para preservar el interés público, social y general por encima de intereses particulares, personales o ajenos a aquéllos.

Legalidad

Ejercer las atribuciones, funciones y actividades apegándose siempre al marco legal al que estoy sujeto, sin deficiencias, omisiones, ni excesos.

Transparencia



Privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública y proporcionar la documentación que se produzca, obtenga, adquiera, transforme o conserve.

Independencia

No admitir injerencias, intromisiones o cualquier tipo de presiones o influencias tendentes a desviar o distorsionar mis funciones, por lo que las decisiones no obedecen al interés o voluntad de algún sector o grupo, sea del mundo laboral, partidista, o político.

Confiabilidad

Ser depositario de la confianza pública y por ello tratar a los usuarios de nuestros servicios y los asuntos encargados con dedicación, honradez y lealtad a las instituciones.

Eficacia

Desempeñarse y actuar cotidianamente enfocado al logro de resultados, mediante el uso responsable y transparente de los recursos públicos.

Profesionalismo

Poseer los conocimientos y habilidades tanto técnicos como teóricos, para desempeñar las funciones y atribuciones, conforme a las tareas que le sean encomendadas, de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones legales que rigen mi actuación.

Dignidad humana

Ejercer las funciones partiendo de que la persona que está enfrente, tiene un valor inherente por el simple hecho de serlo y está dotado de capacidad de raciocinio, libertad y criterio propio.



Ética

Actuar cotidianamente con estricto apego a los valores, principios, deberes y derechos que orientan el funcionamiento del ente y los procedimientos que dan sustento a su existencia.

Austeridad

Durante el desarrollo de la jornada, hacer uso de lo estrictamente necesario para cumplir con las funciones y prestar un servicio de calidad y eficiente. Evitando cualquier dispendio innecesario.

Racionalidad

Permitirse pensar, evaluar, entender y actuar de acuerdo a los principios de mejora y consistencia para lograr los objetivos y finalidades del cargo.

Apertura

Estar siempre dispuesto a transparentar el actuar y permitirse recibir e incorporar cualquier concepto, idea o planteamiento que mejore el desempeño.

Responsabilidad

Tener la claridad de que cada uno de los actos o manifestaciones tienen una consecuencia en sentido positivo o negativo sobre quien los emite y sobre aquellos con los que interactúa por lo que se deben asumir completamente

Rendición de cuentas

Todas las acciones tienen origen en las facultades y obligaciones que establece el marco jurídico que rige el servicio público, por lo que se está obligado a presentar informes sobre los resultados de las mismas y someterlos a escrutinio público.



Evaluación

El desempeño será revisado y analizado conforme a los indicadores y metas de la institución para ser evaluado y así conocer si se está siendo eficiente y eficaz conforme las expectativas establecidas.

Certeza

En el ejercicio de las funciones debe haber claridad tanto en los procedimientos establecidos como en los resultados a conseguir a través de los mismos para cada uno de los usuarios que me corresponda atender



VII. Estrategia general y ejes de acción

ESTRATEGIA GENERAL
<p>Objetivo Prioritario</p> <p>1. Instituir la conciliación como el mecanismo alternativo idóneo, confiable, ágil y eficaz para solucionar los conflictos laborales, privilegiando el ejercicio pleno de derechos por parte de las personas trabajadoras y patrones.</p>
<p>Estrategias</p> <p>1.1. Promover la solución de conflictos individuales y colectivos laborales entre personas trabajadoras y patrones, sindicatos y empresas, por medio de técnicas de negociación de avanzada buscando un acuerdo justo y equitativo que contemple los requisitos y términos que para tal a efecto prevé la Ley en la materia.</p> <p>1.2. Difundir entre las personas trabajadoras y patrones información relativa a la normatividad laboral y al nuevo procedimiento de conciliación prejudicial.</p>
<p>Líneas de Acción</p> <p>1.1.1 Capacitar y certificar periódicamente a las y los conciliadores del Centro en técnicas de negociación y procesos conciliatorios.</p> <p>1.1.2 Privilegiar los principios de imparcialidad y neutralidad durante los procedimientos conciliatorios para dirimir los conflictos laborales.</p> <p>1.1.2 Garantizar el ejercicio pleno de derechos laborales de las partes durante todo el proceso de conciliación.</p> <p>1.1.3 Sustanciar dentro del periodo de 45 días naturales los procedimientos de conciliación.</p> <p>1.1.4 Emitir la Constancia correspondiente que indique que el proceso de Conciliación ha concluido en los términos legales establecidos.</p> <p>1.2.1 Brindar asesoría y orientación sobre los servicios que otorga el CCL, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.</p> <p>1.2.2 Difundir información sobre la normatividad laboral, políticas y programas de conciliación por todos los medios a su alcance.</p>



VIII. Políticas, programas, proyectos y acciones.

A. Política transversal con perspectiva de género.

En el escenario nacional y local actual, la inclusión de la perspectiva de género en la generación de políticas públicas resulta obligado. Por lo que es necesario reconocer, que a pesar de los esfuerzos desplegados y del marco jurídico existente, persisten condiciones materiales, culturales y estructurales que no permiten la reducción de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

El contexto de desigualdad entre hombres y mujeres en México es evidente cuando revisamos los datos, actualmente el 28.7% de las mujeres de 15 años y más no tienen ingresos propios, es decir, casi un tercio de esta población depende de otras fuentes para subsistir; lo que al compararlo con el 6.0% de hombres en la misma circunstancia, nos evidencia una diferencia de 22.7 puntos porcentuales.

De igual forma persisten brechas de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, según datos del INEGI y el INMUJERES (2019), a nivel nacional del total de mujeres mayores de 15 años el 55.1% se encontraban desocupadas, por el 22.9% de hombres. En el mismo sentido señalan que la tasa de participación económica en la Ciudad de México es del 75.5% en los hombres por el 50.7% en las mujeres.

Las desigualdades se muestran también en los niveles de ingresos entre hombres y mujeres:

Nivel de ingresos	Mujeres	Hombres
Hasta dos salarios mínimos	59.1	47.1
Más de 2 hasta 5 salarios mínimos	19.5	30.4
Más de 5 salarios mínimos	2.4	3.9
No recibe ingresos ₁	6.7	5.3



¹Incluye a la población ocupada no remunerada y a los que reciben únicamente ingreso no monetario(autoconsumo)

Fuente: INEGI-IN MUJERES Mujeres y hombres 2019.

En ese sentido, la propia Constitución de la Ciudad de México pone énfasis en el aporte invaluable de las mujeres en el desarrollo de la Ciudad, establece la igualdad sustantiva y la paridad de género en todos los ámbitos y sectores de la vida en la entidad, además de dictar a todas las autoridades que conforma su administración pública, la adopción de las medidas requeridas, temporales y permanentes, para lograr la erradicación de la discriminación, reducir la brechas de género y cualquier forma de violencia contra mujeres y niñas.

Es por todo ello que en concordancia con la perspectiva de género utilizada para la elaboración de los diagnósticos y la plataforma estratégica del Plan General de Desarrollo de la CDMX 2020 – 2040, misma que se retoma en el Programa de Gobierno para la Ciudad de México 2019 – 2024, en los que se busca como objetivo prioritario incrementar las oportunidades de mujeres y niñas en todas las esferas de desarrollo humano, a través del ejercicio pleno de sus derechos, se busca lograr un mayor empoderamiento y la disminución del nivel de violencia del que suelen ser objeto mujeres y niñas, aportando de esa forma a lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

De esta forma se hace visible la necesidad de que las mujeres que habitan la Ciudad de México, ocupen más espacios y tengan más oportunidades en el mercado laboral, con la finalidad de que puedan generar ingresos propios, desarrollar sus potencialidades productivas, que les permita hacer frente a situaciones de violencia económica.

Por lo que se hace necesario facilitar el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres, a través de contar con personal sensible a las circunstancias de las mujeres trabajadoras de la Ciudad de México y de mecanismos accesibles, prontos y expeditos como los que ofrece el Centro de Conciliación Laboral que genere al mismo tiempo un ambiente laboral de paz y justicia social, que sea favorable para el desarrollo laboral de las mujeres en la Ciudad de México.



De tal forma que las acciones aquí diseñadas buscan que la labor del Centro de Conciliación Laboral se desarrollen siempre con perspectiva de género, apuntando a la construcción de un futuro en donde la igualdad entre hombres y mujeres impere, permitiendo así que la brecha de desigualdad de oportunidades de empleo se reduzca y exista la sensibilización de los actores del sector, para mejorar las condiciones bajo las que las mujeres se enfrentan al mercado laboral, lo cual se verá reflejado en su calidad de vida y la de sus familias.

B. Política Transversal con perspectiva de Derechos Humanos.

El trabajo es condición humana. (Höffe 2007) Por medio de éste, se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena vida. Es una operación retribuida, resultado de la actividad humana; y también es conceptualizable como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

Es así que el trabajo, origina la necesidad del establecimiento de normas tendientes a la protección de quienes sólo poseen su fuerza de trabajo. De este modo, el denominado “Derecho al Trabajo”, implicó la aparición de un catálogo de derechos humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes a la persona por el solo hecho de serlo y trabajar.

Los derechos humanos protegen a quienes hacen del trabajo lícito su modo de subsistencia y posibilitan su ejercicio para que las personas laborantes realicen su actividad en plena libertad. Estos derechos humanos constituyen un catálogo de prerrogativas que al desarrollarse derivan en lo que podemos identificar como justicia del trabajo.

Los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, el derecho a la asociación profesional, entre otros.



En ese sentido, desde el Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, se considera oportuno hacer difusión a todo el público en general y a quienes son trabajadores en lo especial, de los derechos humanos al trabajo y en el trabajo, en el ánimo de fomentar una cultura laboral.

De igual forma el garantizar desde su labor cotidiana, el ejercicio pleno de los derechos humanos de quienes solicitan los servicios del Centro, en particular aquellos que le dan origen y razón de ser. Todo ello, a partir de contar con una plantilla laboral que conozca puntualmente el objetivo, la misión y la visión del ente, y el conjunto de derechos laborales y en general de derechos humanos a los que todos estamos sujetos.

Siendo así como el Centro de Conciliación Laboral contribuirá con la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y la progresividad en el ejercicio de los derechos humanos.

Objetivo	Estrategia para cumplir el objetivo	Programa alineado con la estrategia	Contribución esperada	Principales acciones y proyectos	Elementos críticos para el éxito
1. Promover la Función Conciliadora en los conflictos laborales de competencia local.	Promover la solución de conflictos individuales y colectivos laborales entre personas trabajadoras y patrones, sindicatos y empresas, por medio de técnicas de negociación de avanzada buscando un acuerdo justo y equitativo que contemple los requisitos y términos que para tal a efecto prevé la Ley en la	Programa de Conciliación Laboral	Disminuir de manera sustancial el número de conflictos laborales que se convierten en demandas ante los tribunales laborales.	Capacitar y certificar periódicamente a las y los conciliadores del Centro en técnicas de negociación y procesos conciliatorios.	



	materia.				
2. Garantizar la atención de solicitudes de conciliación laboral realizadas por trabajadores y/o patrones.	Sustanciar dentro del periodo de 45 días naturales los procedimientos de conciliación.	Programa de Conciliación Laboral	Disminuir el tiempo de resolución de los conflictos laborales, contribuyendo a dinamizar la actividad económica de la Ciudad de México.	Supervisar de manera eficaz el cumplimiento del plazo señalado en la Ley Federal del Trabajo para la realización del procedimiento de conciliación prejudicial en materia laboral.	
3. Asegurar el seguimiento oportuno de los convenios celebrados entre las partes.	Promover el cumplimiento de convenios de conciliación, como forma de garantizar los derechos de las personas trabajadoras.	Programa de Conciliación Laboral	Reducir el número de demandas por incumplimiento de convenio presentadas ante los tribunales laborales.	Verificar que los cumplimientos de convenios efectuados ante el CCLCDMX, se realicen de manera eficiente.	



IX. Orientaciones presupuestales

El presupuesto de egresos asignado al Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México está orientado hacia el cumplimiento de los siguientes objetivos:

1. Brindar Servicio Público de Conciliación, para ello el presupuesto debe ser diseñado para apoyar la provisión de servicios de conciliación laboral gratuitos y expeditos para resolver conflictos entre trabajadores y empleadores en asuntos individuales y colectivos de orden local. Esto implica la asignación de recursos para personal, infraestructura y procesos que garanticen la imparcialidad, apego a derecho, certeza y trato digno en las audiencias de conciliación.
2. Protección de los Derechos de los Trabajadores; por lo que este presupuesto debe contemplar la protección de los derechos de los trabajadores en los conflictos laborales, asegurando que se cumplan las leyes y normas laborales vigentes. Esto incluye la capacitación y recursos para conciliadores y personal para garantizar la equidad y justicia en los procesos de conciliación.
3. Promover la Función Conciliadora, por lo que el presupuesto de la institución debe fomentar la función conciliadora en los conflictos laborales de competencia local, lo que implica la asignación de recursos para programas educativos y de difusión que promuevan una cultura pacífica y informada en la resolución de conflictos laborales.
4. Atención de Solicitudes de Conciliación Laboral; para lograrlo el presupuesto debe asegurar la atención oportuna y eficiente de las solicitudes de conciliación laboral realizadas por trabajadores y patrones, lo que requiere la asignación de recursos para personal suficiente y recursos materiales que garanticen la eficiencia y eficacia en la atención de estas solicitudes.

En resumen, el presupuesto del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México debe ser diseñado para apoyar la provisión de servicios de conciliación laboral, proteger los derechos de los trabajadores, promover la función conciliadora, atender solicitudes de conciliación y seguir los convenios celebrados, siempre con apego a derecho, imparcialidad y trato digno.



X. Normas generales e instrumentos de ejecución

Los instrumentos normativos aplicables al Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México incluyen:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Establece los principios y garantías fundamentales que deben ser respetados en la resolución de conflictos laborales.

1. Ley Federal del Trabajo^{**}: Establece el procedimiento de conciliación prejudicial que debe ser sustanciado por el Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México.

2. Constitución Política de la Ciudad de México: Define los principios y disposiciones específicas que rigen la Ciudad de México y que deben ser consideradas en la resolución de conflictos laborales locales.

3. Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México^{**}: Define la estructura, atribuciones y principios que rigen el funcionamiento del Centro, incluyendo la conciliación laboral, el seguimiento de convenios y la expedición de constancias y copias certificadas de documentos.

4. Estatuto Orgánico del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México^{**}: Regula la estructura interna y el funcionamiento del Centro, incluyendo la organización, las atribuciones y los procesos internos.

5. Constitución Política de la Ciudad de México: Define los principios y disposiciones específicas que rigen la Ciudad de México y que deben ser consideradas en la resolución de conflictos laborales locales.

Estos instrumentos normativos garantizan que el Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México opere de manera imparcial, transparente y eficiente en la resolución de conflictos laborales, protegiendo los derechos de los trabajadores y promoviendo la conciliación y el diálogo entre las partes involucradas.



XI. Metas e indicadores

Indicador 1	Unidad de Medida	Línea Base	Metas	Tendencia	Fuente
Asuntos conciliados	Porcentaje	60 %	80 %	ASCENDENTE	CCL CDMX
Ficha del Indicador					
Nombre del Indicador	Porcentaje de asuntos conciliados en audiencias de conciliación prejudicial				
Unidad de medida	Porcentaje				
Descripción del Indicador	Mide la eficacia del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México en la resolución de conflictos laborales a través del procedimiento prejudicial de conciliación laboral.				
Objetivo específico del indicador	Incrementar de manera paulatina hasta llegar en el 2030 al 90% de porcentaje de asuntos conciliados en audiencias de conciliación prejudicial.				
Objetivo General asociado al Programa de Desarrollo de la Ciudad de México.	Objetivos: 6.2 Administración pública moderna y eficiente Alcanzar un servicio público eficaz y eficiente que brinde soluciones rápidas y no discrecionales a la ciudadanía, y minimice los costos de operación para que la mayor cantidad de recursos puedan destinarse a políticas de inversión social y física.				
Base de cálculo y definición de variables	$PACAC = (NAC_q / TAC_q) * 100$ <p>PACAC = Porcentaje de asuntos conciliados en audiencias de conciliación prejudicial en el periodo</p> <p>NAC = Número de asuntos conciliados en audiencia de conciliación en el periodo</p> <p>TAC = Total, de audiencias de conciliación en el periodo</p> <p>q: se refiere al periodo de tiempo determinado en el cual se evalúa el indicador (bimestral, semestral o anual)</p>				
Periodicidad	Mensual/Trimestral/Anual				
Fuente	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX				
Referencias Adicionales	Centro de Conciliación Laboral de la CDMX				
Tendencia Esperada	Ascendente				
Línea Base 2022	Meta 2023		Meta 2024		
60%	70%		80%		



TRABAJO



**CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL**

Directorio.

Mtra. Hilda Yaneli Cedillo Barrón

Directora General del Centro de Conciliación de la Ciudad de México

Lic. Cruz Erlyn López Rivas

Directora Ejecutiva de Administración y Finanzas

Lic. Ramón Vicencio Morano

Director Ejecutivo de Conciliación

Lic. José Conrado Hernández Domínguez

Director Ejecutivo de Asuntos Jurídicos

Lic. Edgar Samuel Moyao Morales

Coordinador de Planeación y Evaluación del Centro de Conciliación

Lic. Anayeli Maldonado Rulfo

Subdirectora de Vinculación Interinstitucional y de la Unidad de Transparencia

cplaneacionyevaluacioncclcdmx@gmail.com

55-62831472