



**PROGRAMA INSTITUCIONAL
DEL CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL
DEL ESTADO DE TABASCO
2025-2030**

FINANZAS
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
Y FINANZAS

COPLADET
COMITÉ DE PLANEACIÓN PARA EL DESARROLLO
DEL ESTADO DE TABASCO

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| I. Mensaje de la Titular | 7 |
| II. Introducción..... | 11 |
| III. Marco Legal..... | 15 |
| IV. Planeación Democrática | 19 |
| V. Visión, Misión y Valores | 25 |
| VI. Diagnóstico | 29 |
| VII. Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción..... | 33 |
| VIII. Prospectiva..... | 37 |
| IX. Programas y Proyectos Transformadores..... | 41 |
| X. Indicadores..... | 45 |
| XI. Glosario de términos..... | 53 |
| XII. Anexos..... | 57 |
| Índice de Tablas..... | 57 |





MENSAJE DE LA TITULAR



I. Mensaje de la Titular

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco (CCLET) se constituye como una entidad clave en la consolidación de la justicia laboral y social en el estado, enmarcando su labor dentro de los principios rectores de la reforma laboral de 2017 y su implementación en 2020. Este organismo garantiza la resolución de conflictos laborales a través de un procedimiento de conciliación prejudicial, fortaleciendo la estabilidad social y promoviendo una cultura de paz.

Este Programa Institucional ha sido diseñado con un enfoque alineado a los valores de certeza, imparcialidad, legalidad y eficacia, marcando una guía estratégica para el periodo 2025-2030. El documento se fundamenta en el marco jurídico vigente, como la Ley de Planeación del Estado de Tabasco, y en el compromiso de la administración pública estatal con los principios de transparencia, inclusión y eficiencia.

La metodología utilizada para su elaboración, basada en la planeación democrática y participativa, asegura que el Programa no solo refleja

las necesidades de la población trabajadora y los sectores productivos, sino que también se convierte en un instrumento clave para alcanzar los objetivos establecidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente los relacionados con el trabajo decente, crecimiento económico, y justicia social.

Es nuestro propósito que este documento sirva como una herramienta para fortalecer la confianza en las instituciones laborales, consolidando al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco como un pilar esencial en la construcción de una cultura de paz y justicia laboral en el Estado, marcando un referente de eficiencia y profesionalismo en la resolución de conflictos laborales, lo que representa un esfuerzo estratégico por robustecer los mecanismos alternativos de solución de conflictos, que aseguren un equilibrio entre trabajadores y patrones, salvaguardando los derechos fundamentales de ambas partes.

Lic. Karla Guadalupe Sevilla Lizárraga.

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco





INTRODUCCIÓN



II. Introducción

El 24 de febrero de 2017 marcó el inicio de una nueva etapa en la justicia laboral de México, caracterizada por una transformación integral orientada a la promoción de la justicia pronta y efectiva. Este cambio, impulsado por la reforma laboral, se sostiene sobre tres ejes fundamentales:

1. La creación de Tribunales Laborales especializados dentro del Poder Judicial.
2. La implementación de un modelo de democracia sindical, asegurando el voto personal, libre y secreto en procesos internos y contractuales.
3. La constitución del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, encargado del registro de sindicatos y contratos colectivos, así como de la supervisión de procesos administrativos en la materia.

Dentro de este contexto, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco (CCLET) surge como parte del primer eje, consolidándose en 2020 como un organismo descentralizado con autonomía técnica, operativa y presupuestaria. Su creación responde a la necesidad de garantizar la resolución de conflictos laborales mediante la conciliación prejudicial, evi-

tando la saturación de los tribunales y promoviendo acuerdos a través del diálogo y la negociación.

El presente Programa está integrado por doce apartados:

Introducción

Marco Teórico Metodológico Planeación Democrática

Marco Legal

Visión, Misión y Valores

Diagnóstico

Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción

Prospectiva

Programas y Proyectos Transformadores

Indicadores

Glosario de términos

Anexos





MARCO LEGAL



III.Marco Legal

El marco normativo del Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco 2025-2030, es el fundamento que norma su elaboración, y se justifica en las leyes vigentes, disposiciones, reglamentos, entre otros. El presente Programa Institucional, tiene su fundamento específico de creación en el artículo 19 fracción II de la Ley de Planeación del Estado de Tabasco, que establece *“Elaborar su respectivo programa institucional, atendiendo a las previsiones contenidas en el Programa Sectorial correspondiente”*.

Cada una de las acciones del programa institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco se sustenta de la siguiente manera:

Ordenamientos nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Ley Federal del Trabajo.

Ordenamientos Estatales

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco.
 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de Tabasco.
 - Ley sobre las Características y Uso del Escudo del Estado de Tabasco.
 - Ley de Derechos Humanos del Estado de Tabasco.
 - Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco.
 - Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tabasco.
 - Ley de Planeación del Estado de Tabasco.
 - Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado de Tabasco y sus Municipios.
 - Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos del Estado de Tabasco y sus Municipios.
- #### Ordenamientos Reglamentarios
- Reglamento Interior del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado.





**MARCO TEÓRICO
METODOLÓGICO:
PLANEACIÓN
DEMOCRÁTICA**



IV. Planeación Democrática

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 26 párrafo segundo señala que: “La planeación será democrática y deliberativa. Mediante los mecanismos de participación que establezca la ley, recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad para incorporarlas al plan y los programas de desarrollo”. Con ello, sentando las bases que dieron origen al desarrollo integral e inclusivo, del Plan Estatal de Desarrollo 2024-2030, el cual incluyó las propuestas recabadas de los Diálogos para la Transformación, los 50 Compromisos para la Transformación de Tabasco y su alineación con las propuestas del documento 100 Pasos para la Transformación de la Presidenta de los Estados Unidos Mexicanos, Claudia Sheinbaum Pardo.

Por su parte, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco, en el artículo 76 párrafo noveno ordena: “Los fines del proyecto estatal contenidos en esta Constitución determinarán los objetivos de la planeación. La planeación será democrática y deliberativa buscando la participación de los diversos sectores de la sociedad, particularmente de los pueblos y comunidades indígenas, para incorporar en lo conducente, sus recomendaciones y propuestas al plan y a los programas de desarrollo. Por tanto, habrá un Plan Estatal de Desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la administración pública del Estado. La Ley facultará al Ejecutivo para que pueda establecer los procedimientos de participación y consulta popular en el Sistema Estatal de Planeación Democrática, así como los criterios de la formulación, instrumentación, control y evaluación del Plan y los programas de desarrollo. Asimismo, determinará cuáles serán los órganos responsables del proceso de planeación y



las bases para que el Ejecutivo coordine, mediante convenios con los Gobiernos de las entidades municipales, e induzca y concierte con los particulares las acciones a realizar para su elaboración y ejecución”.

Asimismo, la Ley de Planeación del Estado de Tabasco, en su artículo 4 señala que: “Es responsabilidad del Poder Ejecutivo del Estado conducir la Planeación del Desarrollo de la entidad con la participación de los grupos sociales, incorporando los resultados de las evaluaciones que realice el Consejo Estatal de Evaluación, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley”; mientras que el artículo 18, fracción III ordena: “Elaborar programas sectoriales, tomando en cuenta las propuestas que presenten las entidades del sector y los Gobiernos de los Municipios, así como las opiniones de los grupos sociales interesados;”

Por lo que para dar cumplimiento a estos ordenamientos, el 14 de octubre de 2024 se llevó a cabo el Foro de Consulta Popular en el municipio de Balancán, el cual se denominó “Empoderamiento del Pueblo para la Transformación”, en donde se dieron cita diversos sectores de la sociedad, tanto académico como público en general, quienes participaron en las mesas temáticas, presentando sus propuestas, que fueron incluidas tanto en la elaboración del Plan Estatal de Desarrollo 2024-2030, como para la elaboración de programas sectoriales y a su vez abonaron a la construcción de este Programa Institucional.

El Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral del estado de Tabasco 2025-2030, es un instrumento alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, Plan Estatal de Desarrollo 2024-2030 y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Ver Tabla 1 y 2.





Tabla 1. Alineación del Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco 2025-2030 con el PND 2025-2030, el PLED 2024-2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

| Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 | Plan Estatal de Desarrollo 2024-2030 | Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco 2025-2030 | Objetivos de Desarrollo Sostenible |
|--|--|---|---|
| <p>Objetivo: 3.1. Dignificar la remuneración laboral de las personas trabajadoras, especialmente aquellas de familias vulnerables, garantizando salarios justos.</p> <p>Estrategia: T 1.1.2. Garantizar la protección social de las mujeres trabajadoras y sus familias mediante políticas públicas que amplíen el acceso a seguridad social, conciliación laboral y equidad en las condiciones de trabajo.</p> <p>Estrategia: T 1.2.6. Fomentar condiciones laborales flexibles y equitativas que permitan la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades de cuidado, garantizando derechos laborales y promoviendo la corresponsabilidad.</p> | <p>Objetivo: 1.2.1. Fortalecer la asistencia jurídica en el seguimiento de los juicios y de los asuntos contenciosos de la Administración Pública Estatal, observándose los principios de constitucionalidad y legalidad.</p> <p>Estrategia: 1.2.1.3. Capacitar a las personas servidoras públicas para el mejor desempeño de sus funciones con base en una estructura organizacional eficiente y eficaz.</p> | <p>Objetivo: 1.2.51.3. Implementar el Servicio Profesional de Carrera del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.</p> <p>Estrategia: 1.2.51.3.1. Construir las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del sistema de Servicio Profesional de Carrera.</p> <p>Objetivo: 1.2.51.4. Contribuir a la capacitación, profesionalización y bienestar de los servidores públicos adscritos al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.</p> <p>Estrategia: 1.2.51.4.1. Gestionar con dependencias, órganos desconcentrados, organismos descentralizados, entes u organizaciones de la sociedad civil, la impartición de programas y contenidos en beneficio de los servidores públicos adscritos al CCLET.</p> |  |
| <p>Estrategia: 3.2.2. Fortalecer las capacidades institucionales que garanticen los derechos laborales, promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral formal, con un enfoque en el Humanismo Mexicano, la igualdad sustantiva y la no discriminación.</p> | <p>Objetivo: 1.2.2. Contribuir a la construcción de un estado de derecho a través de un marco jurídico acorde a las exigencias del pueblo.</p> <p>Estrategia: 1.2.2.1. Promover la actualización del marco jurídico estatal que garantice los derechos de las personas.</p> <p>Objetivo: 1.2.3. Mejorar los servicios de las autoridades jurisdiccionales laborales y del trabajo y previsión social del estado, a través de las asesorías y representación ju-</p> | <p>Objetivo: 1.2.51.1. Garantizar a los trabajadores y patrones el acceso a la justicia laboral pronta, pacífica y eficaz, bajo los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, acorde con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Objetivo: 1.2.51.6. Construir un plan de comunicación y difusión de los servicios y trámites que ofrece el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.</p> |  |

| Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 | Plan Estatal de Desarrollo 2024-2030 | Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco 2025-2030 | Objetivos de Desarrollo Sostenible |
|---------------------------------------|---|---|------------------------------------|
| | rídica, la impartición de justicia y supervisión de la normatividad laboral, garantizando el estricto cumplimiento de los derechos de los trabajadores, mediante los principios de imparcialidad, legalidad y confidencialidad. | Estrategia: 1.2.51.6.2. Establecer comunicación y colaboración con cámaras empresariales, sindicatos de trabajadores, organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas o privadas, sobre el procedimiento de conciliación prejudicial del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco. | |

Fuente: Elaboración propia con base en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Tabla 2. Alineación del Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco 2025-2030 con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

| Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco 2025-2030 | Objetivos de Desarrollo Sostenible |
|--|---|
| Línea de Acción | |
| 1.2.51.3.1.1. Crear los lineamientos y criterios para la selección del personal conciliador. |  |
| 1.2.51.3.1.2. Crear los lineamientos y criterios para la selección del personal adscrito al CCLET. | |
| 1.2.51.4.1.1. Implementar terapias y contenidos que beneficie física, psicológica y socialmente a los servidores públicos adscritos al CCLET. | |
| 1.2.51.4.1.2. Integrar un programa de capacitación y profesionalización de los servidores públicos adscritos al CCLET. |  |
| 1.2.51.4.1.3. Crear el plan de capacitación para el personal conciliador del CCLET. | |
| 1.2.51.1.1.1. Constituir el estatuto orgánico previsto en el artículo 13, fracción V de la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco. | |
| 1.2.51.1.1.2. Construir los manuales de organización, procedimiento y servicios al público, señalados en el artículo 13, fracción IV de la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco. |  |
| 1.2.51.1.1.3. Construir el Reglamento de la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco. | |
| 1.2.51.6.1.1. Realizar la difusión en medios de comunicación de los servicios y trámites que ofrece el CCLET. | |
| 1.2.51.6.1.2. Aperturar las cuentas oficiales del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco en redes sociales de mayor cobertura. |  |
| 1.2.51.6.1.3. Impartir capacitaciones y contenidos a la ciudadanía, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones, o cualquier otra institución, respecto de los beneficios del procedimiento de conciliación prejudicial. | |

Fuente: Elaboración propia con base en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.





VISIÓN, MISIÓN Y VALORES



V. Visión, Misión y Valores

Visión

Constituirse como un organismo procurador de la justicia laboral y social, a través de la conciliación prejudicial como una herramienta para solucionar los conflictos obrero-patronal, abonando a la construcción de la cultura de paz en el Estado de Tabasco.

Misión

Conocer de los conflictos laborales entre personas trabajadoras y patronas en el Estado de Tabasco y prestar el servicio público de conciliación laboral para la resolución, antes de presentar la demanda ante la instancia legal correspondiente, procurando el equilibrio entre los factores de producción, ofreciendo a éstos una instancia eficaz y expedita.

Valores

Certeza: Brindar seguridad jurídica a las partes involucradas en los procesos de conciliación, con base en normas claras, precisas y previsibles.

Independencia: Juzgar de manera imparcial y neutral con estricto apego a las leyes aplicables, a manera de solucionar el conflicto labor y brindar justicia a ambas partes.

Legalidad: Respetar y hacer cumplir las leyes aplicables en materia laboral y de conciliación, con apego al marco jurídico vigente.

Imparcialidad: Garantizar trato justo y equitativo a todas las partes, sin favoritismos, prejuicios o intereses particulares.

Confiabilidad: Generar y mantener la confianza de la ciudadanía mediante un servicio íntegro, responsable y coherente en cada actuación.

Eficacia: Lograr los objetivos propuestos con resultados concretos y oportunos en la solución de los conflictos laborales.

Objetividad: Tomar decisiones basadas en hechos y evidencias, sin dejarse influenciar por emociones o intereses personales.

Profesionalismo: Desempeñar las funciones con preparación, ética, responsabilidad y compromiso hacia la mejora continua.

Transparencia: Permitir el acceso claro y veraz a la información sobre los procesos y decisiones, fomentando la rendición de cuentas.

Publicidad: Asegurar que los actos institucionales estén disponibles como objeto de consulta pública, salvo aquellos que por ley mantengan el status de reservado, promoviendo así la participación y el escrutinio ciudadano.





DIAGNÓSTICO



VI. Diagnóstico

La Reforma Laboral de 2017, la más importante del último siglo, transformó radicalmente el funcionamiento de las autoridades laborales y conciliatorias. En particular, los centros de conciliación laboral, organismos enfocados en la estabilidad social y la justicia laboral, reconociendo que la relación entre trabajador y patrón, es fundamental para el crecimiento económico y el bienestar social.

De acuerdo con las políticas gubernamentales, en los ámbitos federal y estatal, la seguridad social y laboral deben consolidarse como pilares en el desarrollo económico y la dignificación del trabajo, para trabajadores y patrones.

En el estado de Tabasco, existen diversas autoridades laborales, estipuladas en el Reglamento Interior de la Secretaría de Gobierno:

- Junta Local de Conciliación y Arbitraje
- Junta Especial Número 3
- Procuraduría de la Defensa del Trabajo
- Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado
- Tribunal de Conciliación y Arbitraje
- Dirección del Trabajo y Previsión Social

Asimismo, la Reforma Laboral de 2019 representó un gran cambio de paradigma en la justicia social y laboral en México, modificando de raíz el funcionamiento de los sistemas de resolución de conflictos laborales. Esta reforma marcó la extinción gradual de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales por décadas fueron responsables de gestionar los conflictos obrero-patronal, pero que enfrentaron importantes limitaciones en rapidez y eficacia. En su lugar, la reforma inició la creación de los Centros de Conciliación Laboral, cuyo propósito es asegurar que la justicia laboral sea más pronta, expedita y accesible.

Los Centros de Conciliación Laboral, al enfocarse en la conciliación pre-judicial buscan resolver la mayoría de los conflictos laborales antes de que lleguen a instancias judiciales, reduciendo así la saturación en los tribunales laborales y fortaleciendo la confianza en el sistema de justicia.

La creación y consolidación de los Centros de Conciliación Laboral refleja un avance significativo hacia la protección de los derechos laborales, la certidumbre jurídica y la paz laboral en el estado; su consolidación no solo impulsa la seguridad social y laboral, sino que se alinea con los objetivos de crecimiento económico, elevando el bienestar de la sociedad en general.

En Tabasco, el CCLET responde a la necesidad de una estructura laboral más digna y justa para trabajadores y patrones, dando cumplimiento a las políticas del Gobierno federal y estatal.

Los empleos formales registrados, se encuentran dispersos en diferentes sectores económicos, siendo los principales: el comercio, la construcción, los servicios para empresas, los servicios sociales y comunales, la transformación, el transporte y las comunicaciones, el agropecuario, el extractivo y eléctrico. Esta información coincide con la demanda de solicitudes de conciliación prejudicial ante el CCLET, en el cual la mayoría se presenta en los sectores del comercio y la distribución de productos, la construcción y los servicios en general.

En el segundo trimestre de 2024, la tasa de participación laboral en Tabasco fue 57.2%, lo que implicó una disminución de 1.32 puntos porcentuales respecto al trimestre anterior (58.6%). La tasa de desocupación fue de 4.02%, observándose un ligero incremento con respecto al trimestre anterior que fue de 3.42%.

Los datos presentados en los párrafos anteriores ofrecen un panorama de la situación económica y laboral del Estado, caracterizado por

una disminución en el número de empleos formales, una baja en el salario promedio y un aumento en la tasa de desocupación. Esta situación refleja la necesidad de contar con autoridades que regule el ámbito laboral de manera eficaz, promoviendo condiciones que fortalezcan la estabilidad y el desarrollo del empleo en Tabasco.

De noviembre de 2020 a mayo de 2024, el Sistema Nacional de Conciliación (SINACOL) registró resultados significativos. En este periodo, se presentaron un total de 59 mil 370 solicitudes de conciliación, de las cuales 48 mil 210 fueron ratificadas. Asimismo, se identificaron 761 incompetencias de ámbito federal y se llevaron a cabo y sancionaron 24 mil 409 convenios de conciliación. Por otro lado, 4 mil 042 solicitudes fueron archivadas debido a falta de interés del solicitante. Además, se emitieron 9 mil 465 constancias de no conciliación y se brindaron 9 mil 491 asesorías jurídicas.

En el ejercicio fiscal 2024, con corte al mes de septiembre, el SINACOL ha atendido 12 mil 911 solicitudes, de las cuales 9 mil 584 han sido admitidas debido a la competencia de este sujeto obligado, logrando un total de 87.4 % de eficiencia en las solicitudes presentadas. Ver Tabla 3.

Estos datos reflejan el compromiso del organismo por resolver las diferencias entre empleados y patrones de manera ágil y eficiente.

Tabla 3. Puestos de trabajo y salario afiliado por ubicación del registro patronal periodo 2024

| Municipio/Subdelegación | Empleado | Salario Promedio |
|-------------------------|----------|------------------|
| Balancán | 820 | \$350.13 |
| Cárdenas | 19,697 | \$528.25 |
| Centla | 1,430 | \$385.88 |
| Centro | 138,825 | \$549.85 |
| Comalcalco | 8,918 | \$372.63 |
| Cunduacán | 5,263 | \$638.40 |
| Emiliano Zapata | 2,215 | \$548.97 |
| Huimanguillo | 4,682 | \$394.86 |
| Jalapa | 761 | \$354.01 |
| Jalpa de Méndez | 1,373 | \$332.27 |
| Jonuta | 120 | \$336.86 |
| Macuspana | 4,688 | \$428.67 |
| Nacajuca | 3,991 | \$380.80 |

| Municipio/Subdelegación | Empleado | Salario Promedio |
|-------------------------|----------------|------------------|
| Paraíso | 18,323 | \$662.31 |
| Tacotalpa | 1,060 | \$377.46 |
| Teapa | 4,524 | \$437.52 |
| Tenosique | 2,371 | \$446.72 |
| Total | 219,061 | \$535.13 |

Fuente: Elaboración propia con base a la información obtenida <https://public.tableau.com/app/profile/imss.cpe/viz/TAempleoy salario2/EmpleoySalario>


Por otro lado, el análisis del incremento salarial contractual real en jurisdicción federal durante 2024 muestra variaciones mensuales, con una disminución destacada en noviembre (-0.90%), lo cual puede estar vinculado con factores estacionales o de incertidumbre laboral. La Tabla 4 muestra el comportamiento mensual:

Tabla 4. Incremento salarial contractual real en jurisdicción federal periodo 2024

| Periodo | Porcentaje |
|---------|------------|
| 2024/01 | 2.87 |
| 2024/02 | 3.88 |
| 2024/03 | 4.94 |
| 2024/04 | 2.71 |
| 2024/05 | 4.27 |
| 2024/06 | 3.95 |
| 2024/07 | 0.87 |
| 2024/08 | 3.30 |
| 2024/09 | 3.77 |
| 2024/10 | 2.38 |
| 2024/11 | -0.90 |
| 2024/12 | 5.58 |

Fuente: STPS. Registros Administrativos de Contratos Colectivos, INEGI. Índice Nacional de Precios al Consumidor. Obtenida de <https://www.snieg.mx/cni/escenario.aspx?idOrden=1.1&ind=6200036393&gen=1890&d=n>

Esta variación en el incremento salarial contractual real, particularmente la caída de noviembre, subraya la necesidad de contar con mecanismos institucionales eficaces que protejan los derechos laborales, ofrezcan alternativas viables de resolución de conflictos y contribuyan a mantener la estabilidad económica. En este contexto, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco juega un papel estratégico al atender de forma directa y eficiente los desacuerdos laborales, logrando una mejora sustantiva en el acceso a la justicia laboral, el fortalecimiento del diálogo entre las partes y la prevención de conflictos mayores.



**OBJETIVOS,
ESTRATEGIAS Y
LÍNEAS DE ACCIÓN**



VII. Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción

1.2.51.1. Garantizar a los trabajadores y patrones el acceso a la justicia laboral pronta, pacífica y eficaz, bajo los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad, acorde con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

1.2.51.1.1. Normar el procedimiento de conciliación prejudicial que se lleva a efecto en el CCLET.

1.2.51.1.1.1. Constituir el estatuto orgánico previsto en el artículo 13, fracción V de la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.

1.2.51.1.1.2. Construir los manuales de organización, procedimiento y servicios al público, señalados en el artículo 13, fracción IV de la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.

1.2.51.1.1.3. Construir el Reglamento de la Ley del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.

1.2.51.1.2. Implementar un sistema de efectividad en la conciliación prejudicial en el CCLET.

1.2.51.1.2.1. Analizar de forma mensual los resultados obtenidos en el procedimiento de conciliación prejudicial en el CCLET.

1.2.51.2. Asegurar que todas las personas que asistan al CCLET cuenten con la asesoría jurídica necesaria para transitar en el procedimiento de conciliación prejudicial.

1.2.51.2.1. Establecer comunicación y colaboración con dependencias, órganos desconcentrados, organismos descentralizados, entes u organizaciones de la sociedad civil para la asesoría jurídica de la ciudadanía.

1.2.51.2.1.1. Signar convenios o acuerdos de colaboración con las instituciones públicas o privadas que coadyuven en el otorgamiento o facilitación de asesoría jurídica a la ciudadanía.

1.2.51.2.1.2. Crear un sistema de orientación jurídica en línea, que se encuentre disponible en el portal del CCLET.

1.2.51.3. Implementar el Servicio Profesional de Carrera del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.

1.2.51.3.1. Construir las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del sistema de Servicio Profesional de Carrera.

1.2.51.3.1.1. Crear los lineamientos y criterios para la selección del personal conciliador.

1.2.51.3.1.2. Crear los lineamientos y criterios para la selección del personal adscrito al CCLET.

1.2.51.4. Contribuir a la capacitación, profesionalización y bienestar de los servidores públicos adscritos al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.

1.2.51.4.1. Gestionar con dependencias, órganos desconcentrados, organismos descentralizados, entes u organizaciones de la sociedad civil, la impartición de programas y contenidos en beneficio de los servidores públicos adscritos al CCLET.

1.2.51.4.1.1. Implementar terapias y contenidos que beneficie física, psicológica y socialmente a los servidores públicos adscritos al CCLET.

1.2.51.4.1.2. Integrar un programa de capacitación y profesionalización de los servidores públicos adscritos al CCLET.

1.2.51.4.1.3. Crear el plan de capacitación para el personal conciliador del CCLET.

1.2.51.4.1.4. Construir en concordancia con el Código de Ética de la Administración Pública,

el Código de Ética de los servidores públicos del CCLET.

1.2.51.4.1.5. Crear grupos de expertos en la materia de conciliación laboral para brindar asesoría técnica al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.

1.2.51.5. Brindar certeza jurídica y legalidad a los documentos emitidos por el CCLET.

1.2.51.5.1. Construir y gestionar una base de datos de los documentos emitidos por el CCLET.

1.2.51.5.1.1. Establecer un sistema ágil y eficiente para las solicitudes de copias certificadas de los convenios que se celebren en el procedimiento de conciliación prejudicial, así como de los documentos que se encuentren en los archivos del CCLET.

1.2.51.6. Construir un plan de comunicación y difusión de los servicios y trámites que ofrece el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.

1.2.51.6.1. Realizar en conjunto con la Unidad de Comunicación Social de Gubernatura un plan de difusión integral del CCLET.

1.2.51.6.1.1. Realizar la difusión en medios de comunicación de los servicios y trámites que ofrece el CCLET.

1.2.51.6.1.2. Aperturar las cuentas oficiales del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco en redes sociales de mayor cobertura.

1.2.51.6.1.3. Impartir capacitaciones y contenidos a la ciudadanía, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones, o cualquier otra institución, respecto de los beneficios del procedimiento de conciliación prejudicial.

1.2.51.6.2. Establecer comunicación y colaboración con cámaras empresariales, sindicatos de trabajadores, organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas o privadas, sobre el procedimiento de conciliación prejudicial del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.

1.2.51.6.2.1. Celebrar convenios de colaboración con cámaras empresariales, organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas o privadas, cuyo objetivo primordial sea la consolidación del procedimiento de conciliación prejudicial que ofrece el CCLET.



PROSPECTIVA



VIII. Prospectiva

Consolidación de un Acceso Justo y Eficiente a la Justicia Laboral

En los próximos 25 años, el CCLET habrá consolidado un sistema de conciliación altamente eficiente y normativizado, brindando certidumbre tanto a trabajadores como a patrones. La implementación de un marco legal sólido y de procedimientos ágiles habrá garantizado una resolución expedita de los conflictos laborales, aliviando la carga judicial y posicionando la conciliación como el mecanismo preferente para resolver disputas laborales.

Fortalecimiento de la Asesoría Jurídica y Colaboración Interinstitucional

Para 2050, el CCLET habrá establecido una red de colaboración sólida, ofreciendo asesoría jurídica integral y gratuita a todos los ciudadanos. Un sistema de orientación jurídica presencial y en línea, especialmente diseñado para atender a grupos vulnerables, habrá democratizado el acceso a la justicia laboral.

Profesionalización y Desarrollo del Talento Humano

La implementación de un Servicio Profesional de Carrera habrá asegurado un equipo de conciliadores altamente capacitados y especializados, seleccionados a través de procesos meritocráticos. La capacitación continua habrá permiti-

tido al personal del CCLET mantenerse a la vanguardia en las tendencias laborales y regulatorias.

Promoción de una Cultura de Paz Laboral

El CCLET se habrá consolidado como un referente en la promoción de una cultura de paz laboral en Tabasco. Para 2050, habrá logrado reducir significativamente los conflictos laborales a través de la educación en derechos laborales y la promoción de prácticas laborales justas y sostenibles.

Innovación Tecnológica y Digitalización de Servicios

La implementación de un sistema digital integral habrá revolucionado la gestión documental del CCLET. Para 2050, todos los procesos estarán automatizados, garantizando la transparencia, la seguridad de la información y facilitando el acceso a los servicios para todos los usuarios.

Difusión y Comunicación Eficaz

Gracias a una estrategia de comunicación integral, apoyada en redes sociales y campañas de difusión, el CCLET habrá logrado posicionarse como un referente en materia de justicia laboral. La confianza de los ciudadanos en el sistema de conciliación habrá aumentado considerablemente.





**PROGRAMAS Y
PROYECTOS
TRANSFORMADORES**



IX. Programas y Proyectos Transformadores

Procuración de justicia laboral y social en la región, impulsando la conciliación prejudicial como mecanismo esencial para resolver los conflictos obrero-patronales.

Descripción: Este esfuerzo se enmarca en la Reforma Laboral de 2019, que reemplazó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con centros de conciliación especializados, buscando garantizar una justicia laboral más ágil, accesible y confiable.

Objetivo: Atender las demandas por conflictos laborales, a través de mecanismos eficientes, imparciales y accesibles que promuevan la paz laboral y fortalezcan la confianza en el sistema de justicia laboral.

Justificación: Consolidación al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco como un árbitro entre la relación obrero-patronal, enfrenta grandes retos y oportunidades de desarrollo, que se consideran importantes de implementar a través de las metas a corto, mediano y largo plazo.

Además, el CCLET implementará un sistema de audiencias de conciliación en línea, una medida preventiva que garantizará la continuidad de los servicios en situaciones de emergencia o contingencia sanitaria, facilitando el acceso remoto a los procedimientos de conciliación. Paralelamente, el fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales con los Poderes Ejecutivo y Judicial del Estado de Tabasco será fundamental para crear una red de colaboración que respalde la misión conciliatoria y de justicia social del CCLET.

La expansión de su infraestructura, con la consolidación de una segunda sede en Villahermosa y la presencia en otras regiones, permitirá

atender las necesidades de un estado en continuo crecimiento y desarrollo económico, proyectándose como un pilar de estabilidad social y un motor de confianza en el sistema de justicia laboral de Tabasco, promoviendo el bienestar social y económico en la región.

Beneficiarios: trabajadores y patrones.

Meta: en el corto plazo, incrementar el número de audiencias de conciliación, así como en los procedimientos de ratificación simple, convenios de conciliación y promesas de pago, nuevas sedes en las regiones de Chontalpa y Usulután y mejorar el acceso a la justicia laboral para los habitantes de Tabasco.

En el mediano plazo, establecer criterios rigurosos en la selección, capacitación y evaluación del personal conciliador y administrativo; además, se evaluará la viabilidad de una segunda sede en Villahermosa, como medida estratégica que satisfaga la creciente demanda urbana de servicios de conciliación laboral.

A largo plazo, contribuir a la construcción de una cultura de la paz en Tabasco, que fomente el diálogo y la resolución pacífica de conflictos laborales.

Temporalidad: sexenal.

Unidad responsable: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco.

Actividades Coordinadas: Gobierno del Estado de Tabasco y Poder Judicial del Estado de Tabasco.

Financiamiento: Estatal, Federal.





INDICADORES



X. Indicadores

| | |
|---|---|
| Nombre del indicador: | Tasa de servicios ofrecidos por el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco por cada mil personas ocupadas |
| Tipo de indicador: | Estratégico |
| Dimensión y ámbito de la medición: | Eficacia |
| Algoritmo: | $TSO = (RC / AO) * 1000$ Donde: TSO: Tasa de servicios ofrecidos RC: Ratificaciones de convenios AO: Asesorías ofrecidas |
| Año y línea base: | 2024 0%. |
| Periodicidad de cálculo: | Anual |
| Unidad de análisis: | Porcentaje |
| Metas: | 100% |
| Área responsable: | Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco |
| Medio de verificación: | Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2024 y Estadística del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enoe/enoe2025_02_Tab.pdf |
| Fecha de publicación: | 10/01/2026 |

| | |
|---|---|
| Nombre del indicador: | Porcentaje de avance financiero |
| Tipo de indicador: | Gestión |
| Dimensión y ámbito de la medición: | Eficacia |
| Algoritmo: | $PAF = (PE/PP) * 100$ Donde: PAF: Porcentaje de avance financiero PE: Presupuesto Ejercido PP: Presupuesto Programado |
| Año y línea base: | 2024 100 % |
| Periodicidad de cálculo: | Trimestral |
| Unidad de análisis: | Porcentaje |
| Metas: | 100 % |
| Área responsable: | Departamento de Administración Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco |
| Medio de verificación: | Estados Financieros. https://tabasco.gob.mx/sites/default/files/users/usercclettbasco/Estados%20Financieros%20Diciembre%202024.PDF . |
| Fecha de publicación: | 10 días después del corte. |

| | |
|---|--|
| Nombre del indicador: | Porcentaje de convenios de conciliación ratificados por el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco |
| Tipo de indicador: | Gestión |
| Dimensión y ámbito de la medición: | Eficacia |
| Algoritmo: | $PCCR = ((NC+CR) / TCRC) * 100$ Donde: PCCR= Porcentaje de convenios de conciliación ratificados CLR: Conflictos laborales resueltos TCC: Total de convenios celebrados |
| Año y línea base: | 2024 70.3 % |
| Periodicidad de cálculo: | Anual |
| Unidad de análisis: | Porcentaje |
| Metas: | 70% |
| Área responsable: | Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco |
| Medio de verificación: | Estadística del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco. https://transparencia.tabasco.gob.mx/media/CCLET/2024/4/726023.pdf |
| Fecha de publicación: | 10/01/2026 |

| | |
|---|--|
| Nombre del indicador: | Porcentaje de avance en la resolución de conflictos. |
| Tipo de indicador: | Estratégico |
| Dimensión y ámbito de la medición: | Eficacia |
| Algoritmo: | $PARC = (TCRC / TICI) * 100$ Donde: PARC: Porcentaje de avance de resolución de conflictos TCRC: Total de conflictos resueltos por el Centro TICI: Total de trámites de conciliación iniciados |
| Año y línea base: | 2024 84.17 % |
| Periodicidad de cálculo: | Anual |
| Unidad de análisis: | Porcentaje |
| Metas: | 84 % |
| Área responsable: | Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco |
| Medio de verificación: | Estadística del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco. https://transparencia.tabasco.gob.mx/media/CCLET/2024/4/726023.pdf |
| Fecha de publicación: | 10/01/2026 |

| | |
|---|--|
| Nombre del indicador: | Porcentaje de convenios ratificados |
| Tipo de indicador: | Gestión |
| Dimensión y ámbito de la medición: | Eficacia |
| Algoritmo: | $PCR = (TCR / TCLR) * 100$ Donde: PCR: Porcentaje de convenios ratificados TCR: Total de convenios ratificados TCLR: Total de conflictos laborales resueltos |
| Año y línea base: | 2024 70.30 % |
| Periodicidad de cálculo: | Semestral |
| Unidad de análisis: | Porcentaje |
| Metas: | 74 % |
| Área responsable: | Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco |
| Medio de verificación: | Estadística del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco. https://transparencia.tabasco.gob.mx/media/CLET/2024/4/726023.pdf |
| Fecha de publicación: | 10 días después del corte. |

| | |
|---|---|
| Nombre del indicador: | Porcentaje de notificaciones ejecutadas |
| Tipo de indicador: | Gestión |
| Dimensión y ámbito de la medición: | Eficacia |
| Algoritmo: | $PNEj = (NEj / NEm) * 100$ Donde: PNEj: Porcentaje de notificaciones ejecutadas NEj: Notificaciones ejecutadas NEm: Notificaciones emitidas |
| Año y línea base: | 2024 100 % |
| Periodicidad de cálculo: | Trimestral |
| Unidad de análisis: | Porcentaje |
| Metas: | 100% |
| Área responsable: | Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco (información no pública) |
| Medio de verificación: | Estadística del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco. |
| Fecha de publicación: | 10 días después del corte. |

| | |
|---|--|
| Nombre del indicador: | Porcentaje de difusiones realizadas |
| Tipo de indicador: | Gestión |
| Dimensión y ámbito de la medición: | Eficacia |
| Algoritmo: | $PDR = (DR/DP) * 100$ Donde: PDR: Porcentaje de difusiones realizadas DR: Difusiones realizadas DP: Difusiones programadas |
| Año y línea base: | 2024 100% |
| Periodicidad de cálculo: | Cuatrimstral |
| Unidad de análisis: | Porcentaje |
| Metas: | 100% |
| Área responsable: | Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco |
| Medio de verificación: | Informe de Actividades de la Junta de Gobierno. |
| Fecha de publicación: | 10 días después del corte. |

| | |
|---|--|
| Nombre del indicador: | Porcentaje de participación en eventos de promoción |
| Tipo de indicador: | Gestión |
| Dimensión y ámbito de la medición: | Eficacia |
| Algoritmo: | $PPEP = (EPP/EPP) * 100$ Donde: PPEP: Porcentaje de participación en eventos de promoción EPP: Eventos de promoción en los que se participa EPPP: Eventos de promoción programados |
| Año y línea base: | 2024 100% |
| Periodicidad de cálculo: | Trimestral |
| Unidad de análisis: | Porcentaje |
| Metas: | 100% |
| Área responsable: | Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco |
| Medio de verificación: | Informe de Actividades de la Junta de Gobierno. https://transparencia.tabasco.gob.mx/media/CCLET/2020/1/597729.pdf |
| Fecha de publicación: | 10 días después del corte. |

| | |
|---|--|
| Nombre del indicador: | Porcentaje de funcionarios capacitados en el CCLET |
| Tipo de indicador: | Gestión |
| Dimensión y ámbito de la medición: | Eficacia |
| Algoritmo: | $PFC = (FC / TFCCLLET) * 100$ Donde: PFC: Porcentaje de funcionarios capacitados FC: Funcionarios capacitados TFCCLLET: Total de funcionarios del CCLET |
| Año y línea base: | 2024 0% |
| Periodicidad de cálculo: | Cuatrimestral |
| Unidad de análisis: | Porcentaje |
| Metas: | 100% |
| Área responsable: | Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco |
| Medio de verificación: | Informe de Actividades de la Junta de Gobierno. https://transparencia.tabasco.gob.mx/media/CCLET/2020/1/597729.pdf |
| Fecha de publicación: | 10 días después del corte. |





GLOSARIO DE TÉRMINOS



XI. Glosario de términos

Autonomía operativa: Capacidad del CCLET para actuar con independencia técnica y administrativa.

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco (CCLET): Organismo estatal encargado de la conciliación laboral en Tabasco.

Conciliación prejudicial: Proceso prejudicial obligatorio de resolución de conflictos laborales antes de acudir a tribunales.

Conflicto laboral: Disputa entre trabajadores y patrones por condiciones laborales, derechos o prestaciones.

Convenio de conciliación: Acuerdo formal entre las partes en conflicto laboral con valor de cosa juzgada.

Cultura de la paz: Promoción de la resolución de conflictos mediante el diálogo y la negociación.

Democracia sindical: Derecho de los trabajadores a elegir a sus representantes mediante voto personal, libre y secreto.

Estabilidad social: Condición de armonía y equilibrio en las relaciones laborales y sociales.

Justicia laboral: Sistema jurídico orientado a resolver disputas entre trabajadores y patrones, garantizando derechos laborales.

La 4T, o Cuarta Transformación: Es una propuesta de cambio profundo en México que busca transformar las estructuras políticas, económicas y sociales del país, para lograr una mayor justicia y equidad.

Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC): Métodos no judiciales, como la conciliación, para resolver disputas de manera eficiente.

Reforma laboral: Transformación del marco jurídico laboral en México para modernizar la justicia laboral y promover la conciliación.

Seguridad social: Conjunto de medidas y sistemas para proteger a los trabajadores y sus familias frente a riesgos laborales.

Trabajo decente: Condiciones laborales que garantizan dignidad, derechos y bienestar para los trabajadores.

Tribunales laborales: Instancias judiciales especializadas en resolver conflictos laborales tras la reforma de 2017.





ANEXOS



XII. Anexos

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Alineación del Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Tabasco 2025-2030 | 20 |
| Tabla 2. Alineación del Programa Institucional del Centro de Conciliación Laboral..... | 21 |
| Tabla 3. Puestos de trabajo y salario afiliado por ubicación del registro patronal periodo 2024 | 30 |
| Tabla 4. Incremento salarial contractual real en jurisdicción federal periodo 2024..... | 30 |



