



Plan Institucional 2018

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Contenido

Antecedentes	3
Introducción	3
Marco Jurídico	4
Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo	6
Misión y visión institucional	14
Misión Institucional	14
Visión de futuro	14
Valores y principios que caracterizan nuestra institución	14
Diagnóstico de la organización	16
• Estructura organizacional	16
• Recursos Humanos	17
• Recursos Financieros	19
• Servicios Generales	20
• Tecnologías de información y comunicación	22
• Procesos	24
• Sistemas de gestión de calidad	24
• Transparencia y rendición de cuentas	25
Problemas y oportunidades	26
• Problemas relevantes	27
• Análisis de causalidades	31
• Áreas de oportunidad	32
Objetivos institucionales y estrategias	34
Objetivos	34
Estrategias	34
Mecanismos para la instrumentación, seguimiento y evaluación	36
Indicadores de desempeño	36
Metas	38
Proyectos y Acciones de mejoramiento del desempeño	39
Anexos	41
Bibliografía	42
Directorio	43

Antecedentes

Introducción

El presente Plan Institucional (PI) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contempla en forma ordenada y coherente las estrategias, políticas, objetivos y metas así como las acciones que impulsará para mejorar las condiciones laborales y el desarrollo del capital humano de los jaliscienses.

En este contexto, muestra el camino a seguir por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para cumplir con los fines establecidos en su marco normativo y se constituya como actor principal y con ello contribuir para la generación de empleos de calidad, fomentar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores, el desarrollo del capital humano; brindar certeza en el ejercicio de derechos laborales que corresponde a patrones y empleados basados en la honestidad, responsabilidad y transparencia.

En este plan se plasman las acciones que al interior de esta Secretaría se tomarán para lograr los objetivos a corto, mediano y largo plazo que contribuyan a preservar la paz laboral en nuestro Estado, la procuración de justicia laboral en el corto plazo, la vinculación con las vacantes laborales, la capacitación basada en la demanda laboral, fomentar el autoempleo, pero sobre todo buscar la inclusión de todas aquellas personas en situaciones de vulnerabilidad, lo que nos llevará a preservar los derechos laborales que por Ley todas las personas deben de tener.

Marco Jurídico

En México la legislación en materia laboral tiene sus bases en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el que se regula y garantiza el derecho al trabajo digno y socialmente útil, la creación de empleos y la organización social del trabajo, y en la Ley Federal del Trabajo que regula las relaciones entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales.

En el ámbito estatal el artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, le confiere a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, atribuciones de:

- I. Ejercer las atribuciones que la legislación federal en materia de trabajo establece para los Estados, así como las atribuciones descentralizadas por la Federación hacia los Estados, mediante la celebración de convenios;
- II. Dirigir, coordinar y vigilar la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el Estado;
- III. Dirigir, coordinar y vigilar el Servicio Estatal de Empleo, las bolsas de trabajo de índole público en el Estado;
- IV. Coordinar la integración y establecimiento y vigilar el funcionamiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones para regular las relaciones obrero-patronales de jurisdicción estatal;
- V. Vigilar y verificar el cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento del trabajo, en el ámbito de su competencia;
- VI. Vigilar e inspeccionar el cumplimiento de la normativa laboral en el Estado, en el ámbito de su competencia;
- VII. Vigilar que no exista discriminación laboral por cualquier motivo, por parte de patrones o empleadores, promoviendo entre estos últimos la equidad y la no discriminación tanto en la oferta de empleos como en la estabilidad, remuneración y desarrollo laboral, así como vigilar la observancia de tales principios al interior de la propia Secretaría;
- VIII. Proponer la actualización de las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo del Estado;
- IX. Asesorar e impartir cursos de capacitación a los trabajadores, en coordinación con la Secretaría de Educación y la instancia de formación para el trabajo del Estado;
- X. Promover, apoyar y gestionar el equilibrio entre los factores de la producción;
- XI. Promover, apoyar y gestionar el incremento de la productividad en el Estado;
- XII. Promover, apoyar y gestionar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en el Estado;

- XIII. Promover, apoyar y gestionar actividades culturales y recreativas entre los trabajadores y sus familias;
- XIV. En el ámbito de su competencia, realizar investigaciones tendientes a verificar el eficaz cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento del trabajo;
- XV. Realizar las funciones de inspección de jurisdicción estatal y vigilar el cumplimiento de las normas laborales en todos los rubros; y
- XVI. Las demás que establezcan otras disposiciones legales o reglamentarias aplicables.

Por su parte el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establece que “es la dependencia del Poder Ejecutivo del Estado que tiene a su cargo la atención de los asuntos del trabajo y la previsión social, así como la atención de los asuntos que expresamente le encomienden la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco, el presente Reglamento, las demás leyes y reglamentos estatales aplicables, los Tratados Internacionales celebrados por el Ejecutivo Federal y ratificados por el Senado de la República, así como los que se deriven de los demás instrumentos jurídicos que se suscriban o emitan en materia de trabajo y previsión social dentro del ámbito de su competencia”.

Es pertinente establecer que en el tenor de la reforma constitucional en materia de Justicia Laboral¹, uno de cuyos ejes traslada la competencia para resolver conflictos laborales a órganos del Poder Judicial Federal o locales, merece la realización de adecuaciones legislativas que permitan su implementación que, a la fecha no se han concretado pero que ciertamente afectarán el marco jurídico de la dependencia.

Lo mismo en el caso del eje de la reforma laboral que traslada la función conciliatoria, como instancia prejudicial, a Centros de Conciliación especializados, con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, cuya creación no se ha realizado en espera de las reformas mencionadas en el párrafo anterior.

¹ Decreto por el cual se reforman y adicionan diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política en materia de Justicia Laboral. D.O.F. el 24 de febrero de 2017.

Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo

A partir de los principios establecidos por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sustento principal de la legislación en materia laboral en el país que regulan y garantizan el derecho al trabajo digno y socialmente útil, la creación de empleos y la organización social del trabajo.

Considerando lo que dispone la Ley Federal del Trabajo que regula las relaciones entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales

En este contexto, de acuerdo a las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y otros ordenamientos legales adicionales a los que se han mencionado, en la tabla siguiente se detallan los objetivos y estrategias de los Programas Sectoriales y Transversales del Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2013-2033, a los que el presente Plan Institucional contribuirá a su cumplimiento.

El Plan Institucional de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se engloba en la dimensión de Economía próspera e incluyente en donde se encuentra el apartado de Empleo y capital humano, que contribuye a alcanzar el Objetivo de desarrollo: OD07. Garantizar los derechos del trabajador apoyando la generación de empleos de calidad, el desarrollo del capital humano y el aumento de la productividad laboral.

Ordenamiento legal	Atribución	Programa Sectorial o transversal	Objetivo	Estrategia
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado	Dirigir, coordinar y vigilar el Servicio Estatal de Empleo	Empleo y Capital Humano	<p>1. Incentivar la creación de empleos formales.</p> <p>2. Mejorar la calidad del empleo.</p> <p>3. Ampliar las oportunidades de desarrollo en los</p>	<p>1.2: Fomentar la formación de capital humano de acuerdo al perfil de la demanda del mercado laboral actualizando los planes de estudio de las Instituciones de Educación Superior (IES).</p> <p>1.3: Impulsar el emprendurismo y la cultura empresarial para que se incremente el número de empresas formales.</p> <p>2.5 Propiciar condiciones que faciliten la realización del trabajo decente, la formación y el desarrollo de competencias laborales y empresariales, tanto técnicas como profesionales, en las mujeres de todos los sectores.</p> <p>3.13 Acercar los servicios de salud y programas de capacitación a los adultos mayores.</p> <p>3.22 Dotar de herramientas,</p>

		Desarrollo e Integración Social	<p>grupos prioritarios</p> <p>4. Incrementar las capacidades productivas en los grupos prioritarios</p>	<p>habilidades y capacidades a los jóvenes que los conviertan en agentes detonantes del bienestar.</p> <p>3.23 Fomentar el emprendurismo en la juventud</p> <p>4.1 Promover una vinculación intersecretarial para la ampliación de la oferta laboral.</p> <p>4.5 Canalizar a las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, indígenas y adultos mayores a los órganos educativos para recibir los programas de capacitación laboral necesarios.</p> <p>4.11 Fomentar la inserción laboral de la mujer como estrategia de superación de la pobreza.</p> <p>4.12 Impulsar el inicio y consolidación de las actividades económicas de autoempleo de las mujeres jefas de familia.</p>
		Igualdad de Género	2. Impulsar una cultura de igualdad de género en todos los ámbitos de desarrollo de las mujeres	2.12 Impulsar el inicio y consolidación de las actividades económicas de autoempleo de las mujeres jefas de familia.
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado	Asesorar e impartir cursos de capacitación a los trabajadores, en coordinación con la Secretaría de Educación y la instancia de formación para el trabajo del Estado.	Empleo y Capital Humano	1. Incentivar la creación de empleos formales	1.2: Fomentar la formación de capital humano de acuerdo al perfil de la demanda del mercado laboral actualizando los planes de estudio de las Instituciones de Educación Superior (IES).
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado	Promover, apoyar y gestionar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en el Estado.	Empleo y Capital Humano	1. Incentivar la creación de empleos formales	1.2: Fomentar la formación de capital humano de acuerdo al perfil de la demanda del mercado laboral actualizando los planes de estudio de las Instituciones de Educación Superior (IES).
		Desarrollo e Integración Social	2. Mejorar la calidad del empleo	2.3: Apoyar a los empresarios con capacitación para elevar el nivel de competencia de los trabajadores.
		Desarrollo	4. Incrementar las capacidades	4.9 Facilitar el financiamiento a los estudiantes para estudios de

		Económico	productivas en los grupos prioritarios 7.- Incrementar la sobrevivencia de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas.	posgrado que mejoren su competitividad en el mercado laboral. 7.7 Fomentar la capacitación laboral no estereotipada de las mujeres en todos los sectores productivos.
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado	Ejercer las atribuciones que la legislación federal en materia de trabajo establece para los Estados	Empleo y Capital Humano	2. Mejorar la calidad del empleo.	2.1 Promover la aplicación de las leyes, reglamentos y normas que regulan el empleo en todos los órdenes de gobierno para desincentivar la informalidad. 2.3 Apoyar a los empresarios con capacitación para elevar el nivel de competencia de los trabajadores.
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado	Dirigir, coordinar y vigilar la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el Estado	Derechos Humanos Seguridad Ciudadana	2. Reducir la violencia y discriminación específicamente ejercida en contra de grupos en situación de vulnerabilidad. 3. Mejorar la atención a las víctimas de violaciones a los derechos humanos. 4. Garantizar imparcialidad, transparencia y eficiencia en la Procuración de Justicia.	2.6 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos económicos de personas y grupos discriminados. 2.10 Promover el acceso a la justicia y reparación del daño en casos de discriminación. 3.3 Fortalecer los mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos. 3.6 Promover medidas para la profesionalización de los actores involucrados en los procesos de procuración y administración de justicia 4.1 Modernizar y optimizar la recepción de denuncias con apego a derecho y a los derechos humanos. 4.5 Incrementar la cobertura de asesoría jurídica gratuita en todo el estado.
		Derechos Humanos	2. Reducir la violencia y discriminación específicamente ejercida en contra de grupos en situación de vulnerabilidad 3. Mejorar la atención a las víctimas de violaciones a los	2.10 Promover el acceso a la justicia y reparación del daño en casos de discriminación 3.3 Fortalecer los mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos.

			derechos humanos	3.6 Promover medidas para la profesionalización de los actores involucrados en los procesos de procuración y administración de justicia.
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado	Coordinar la integración y establecimiento, vigilar el funcionamiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones para regular las relaciones obrero-patronales de jurisdicción estatal	Seguridad Ciudadana Derechos Humanos	4. Garantizar imparcialidad, transparencia y eficiencia en la Procuración de Justicia 2. Reducir la violencia y discriminación específicamente ejercida en contra de grupos en situación de vulnerabilidad 3. Mejorar la atención a las víctimas de violaciones a los derechos humanos	4.1 Modernizar y optimizar la recepción de denuncias con apego a derecho y a los derechos humanos. 4.5 Incrementar la cobertura de asesoría jurídica gratuita en todo el estado. 2.10 Promover el acceso a la justicia y reparación del daño en casos de discriminación. 3.3 Fortalecer los mecanismos de exigibilidad y justiciabilidad de los derechos humanos. 3.6 Promover medidas para la profesionalización de los actores involucrados en los procesos de procuración y administración de justicia.
		Desarrollo Institucional y Gobierno Efectivo	1: Disminuir la incidencia de los actos de corrupción	1.7 Establecer mecanismos y herramientas eficientes de control y supervisión de las acciones de las dependencias de la administración pública y de los servidores públicos que la integran. (esta confusa la redacción).
		Desarrollo Económico	4. Incrementar la inversión extranjera directa	4.4. Establecer acciones que permitan mejorar el estado de derecho y reducir la incertidumbre jurídica.
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado	Vigilar e inspeccionar el cumplimiento de la normativa laboral en el Estado, en el ámbito de su competencia;	Empleo y Capital Humano	2. Mejorar la calidad del empleo	2.1 Promover la aplicación de las leyes, reglamentos y normas que regulan el empleo en todos los órdenes de gobierno para desincentivar la informalidad.

<p>Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado</p>	<p>Vigilar que no exista discriminación laboral por cualquier motivo, por parte de patrones o empleadores, promoviendo entre estos últimos la equidad y la no discriminación tanto en la oferta de empleos como en la estabilidad, remuneración y desarrollo laboral, así como vigilar la observancia de tales principios al interior de la propia Secretaría;</p>	<p>Empleo y Capital Humano</p> <p>Derechos Humanos</p> <p>Hogar y Cohesión comunitaria</p> <p>Igualdad de Genero</p>	<p>2. Mejorar la calidad del empleo</p> <p>3. Fortalecer la vinculación entre las instituciones de educación superior e iniciativa privada</p> <p>1. Disminuir la incidencia de las violaciones a los Derechos Humanos.</p> <p>2. Reducir la violencia y discriminación específicamente ejercida en contra de grupos en situación de vulnerabilidad</p> <p>2: Incrementar la igualdad de oportunidades.</p> <p>2. Impulsar una cultura de igualdad de género en todos los ámbitos de desarrollo de las mujeres</p>	<p>2.2 Impulsar un programa para madres jefas de familia, que necesitan trabajar y cuidar de los hijos, para que puedan contribuir a la economía familiar.</p> <p>3.3 Impulsar una política de apoyos económicos para generar empleabilidad de los jóvenes recién egresados a través del modelo de formación dual.</p> <p>1.6 Incluir en la normativa laboral de la administración pública la obligación de igualdad y no discriminación.</p> <p>1.7 Establecer mecanismos de atención a quejas por discriminación en todas las dependencias y entidades de la administración pública</p> <p>2.6 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos económicos de personas y grupos discriminados.</p> <p>2.1. Coadyuvar en la reducción de la desigualdad e incrementar la disponibilidad de oportunidades para las personas con discapacidad en el Estado de Jalisco, mediante programas integrales así como otorgamiento de servicios de prevención, atención y rehabilitación que les permitan lograr su inclusión social, familiar y mejorar su bienestar y calidad de vida.</p> <p>2.11 Fomentar la inserción laboral de la mujer como estrategia de superación de la pobreza.</p>
<p>Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado</p>	<p>Promover, apoyar y gestionar el equilibrio entre los factores de la producción</p>	<p>Empleo y Capital Humano</p> <p>Desarrollo Económico</p>	<p>2. Mejorar la calidad del empleo</p> <p>2.- Incrementar los niveles de productividad de los sectores económicos.</p>	<p>2.1: Promover la aplicación de las leyes, reglamentos y normas que regulan el empleo en todos los órdenes de gobierno para desincentivar la informalidad.</p> <p>2.2. Promover el fortalecimiento productivo de los sectores económicos bajo el esquema de la triple hélice.</p> <p>2.4. Fomentar la formalidad de los</p>

			<p>unidades productivas de Jalisco.</p> <p>7. Incrementar la sobrevivencia de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas.</p>	<p>productivos.</p> <p>7.3. Generar acciones estatales orientadas al fomento de la cultura empresarial, la innovación, la productividad, al aprovechamiento tecnológico y la generación de bienes y servicios con alto nivel</p>
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado	Promover, apoyar y gestionar el incremento de la productividad en el Estado	<p>Desarrollo Rural</p> <p>Igualdad de Genero</p> <p>Innovación, Ciencia y Tecnología</p>	<p>8. Facilitar el acceso de las empresas al financiamiento.</p> <p>1. Incrementar el nivel de ingresos de los productores</p> <p>2. Impulsar una cultura de igualdad de género en todos los ámbitos de desarrollo de las mujeres.</p> <p>1. Mejorar la vinculación entre los sectores académicos y económicos.</p> <p>2. Incrementar la innovación y el emprendimiento para el desarrollo científico y tecnológico.</p>	<p>8.6. Fomentar la formalidad empresarial (RFC, Licencias, integración de expedientes).</p> <p>1.6. Incrementar la participación de las mujeres en proyectos productivos de alimentos básicos para el autoconsumo.</p> <p>2.13 Propiciar condiciones que faciliten la realización del trabajo decente, la formación y el desarrollo de competencias laborales y empresariales, tanto técnicas como profesionales, en las mujeres de todos los sectores.</p> <p>2.14 Impulsar un programa para madres jefas de familia, que necesitan trabajar y cuidar de los hijos, para que puedan contribuir a la economía familiar.</p> <p>1.1 Incentivar la formación de capital humano de alto nivel.</p> <p>1.2 Desarrollar un modelo dual de educación superior que fortalezca la vinculación entre universidades e industrias y que fomente la innovación y el emprendimiento con la visión de producir valor agregado.</p> <p>1.5 Impulsar un modelo de triple hélice que vincule la academia, industria y el gobierno para la generación de desarrollo científico, tecnológico e innovación.</p> <p>2.1 Crear plataformas tecnológicas especializadas para apoyar a emprendedores de alta tecnología que permitan su incubación, integración en clústeres, aceleramiento e innovación (i.e. la Ciudad Creativa Digital y los Centros de Innovación y Aceleración Empresarial).</p>

		<p>Desarrollo Institucional y Gobierno Efectivo</p>	<p>3. Disminuir la brecha digital en los sectores productivo y social de la entidad.</p> <p>1. Disminuir la incidencia de los actos de corrupción</p> <p>3: Modificar las condiciones que propician los actos de corrupción en la administración pública</p>	<p>3.2 Crear una red de instituciones para la educación y capacitación en línea.</p> <p>1.3 Generar campañas de difusión de valores entre los servidores públicos y en la población.</p> <p>1.7 Establecer mecanismos y herramientas eficientes de control y supervisión de las acciones de las dependencias de la administración pública y de los servidores públicos que la integran.</p> <p>3.3 Promover la simplificación de los procesos y trámites de servicios.</p> <p>3.4 Promover la automatización de los procesos y la gestión de trámites y servicios.</p>
--	--	---	--	--

Misión y visión institucional

En este capítulo se da cuenta de la redacción final de la misión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esto acorde con la normatividad aplicable a la que ya se hizo referencia en el capítulo anterior; y de la visión que estará guiando su operación durante el presente sexenio. Se aspira que esta visión sea una realidad al concluir el año 2024.

Misión Institucional

Somos una dependencia del Ejecutivo Estatal encargada de propiciar y fomentar una política laboral orientada a lograr que en Jalisco, las personas tengan acceso a empleos formales y de calidad, con plena salvaguarda de sus derechos, particularmente aquellas en situación de vulnerabilidad. La política laboral del estado se basa en el diálogo y la concertación con los factores de la producción a partir de las cuales se genera un entorno que al tiempo de fomentar el crecimiento económico, se conservan y generan empleos dignos para beneficio de la sociedad jalisciense.

Visión de futuro

Somos una Secretaría que contribuye a lograr que todas las personas sin distinción accedan a un empleo digno y decente, con cada vez mayores remuneraciones y mejores condiciones laborales, en un entorno de pleno respeto de sus derechos. El ejercicio de nuestras funciones favorece una relación armónica entre trabajadores y empleadores que permite una mayor productividad y competitividad económica, cuyos beneficios son compartidos de manera igualitaria, equitativa y con justicia social.

Valores y principios que caracterizan nuestra institución

Honestidad:

Realizamos nuestras actividades con probidad e integridad, basados en la verdad y en la auténtica justicia

Honradez

Actuamos con la máxima rectitud posible, evitando conductas que puedan poner en duda la integridad o disposición para el cumplimiento de nuestras funciones.

Legalidad

Ejecutamos nuestras funciones en estricto apego al marco jurídico aplicable.

Responsabilidad:

Nos conducimos bajo la premisa de dar respuesta por los propios actos, así como mostrar autenticidad en el cumplimiento de las atribuciones.

Imparcialidad

Procedemos de manera correcta, sin aceptar influencias que puedan desviar el actuar, o conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna, evitando que influya en su juicio y decisión.

Compromiso:

Actuamos con la disposición de asumir como propios los objetivos principales de la Secretaría, ejerciendo nuestras funciones de manera efectiva, eficaz y eficiente, aplicando todas las capacidades con las que contamos.

Profesionalismo:

Aplicamos todos los conocimientos y habilidades en nuestro trabajo con puntualidad y efectividad para el logro de los objetivos de la dependencia.

Justicia:

Nos conducimos con respeto y estricto apego al estado de derecho, procurando que la impartición de justicia laboral sea oportuna, basada en la verdad y en igualdad de condiciones para trabajadores y empleadores.

Confianza:

Procedemos conforme a nuestros valores, buscando generar certidumbre a trabajadores y patrones en la impartición de justicia laboral.

Calidad:

Actuamos siempre buscando la mejora continua y eficiencia de los procesos internos y externos de la institución en beneficio de nuestros usuarios.

Eficiencia:

Es la optimización de los recursos humanos, financieros y técnicos que se necesitan para la ejecución de los programas y proyectos emanados del PED, asegurando que la relación costos-beneficios sea positiva.

Eficacia:

Es la capacidad de cumplir con los objetivos y las metas en el tiempo, lugar, calidad y cantidad programadas, con los recursos disponibles.

Vocación de servicio:

Vocación para servir a los demás para lograr un desarrollo pleno equilibrado y no servirse de los demás para lograr un desarrollo personal.

Diagnóstico de la organización

En este capítulo se presentan los resultados más relevantes del diagnóstico realizado para conocer y reconocer mejor la situación que guarda La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tanto en cuanto a su estructura, procesos y recursos; como a las principales problemáticas que le aquejan, y que le limitan en que se alcance la visión.

✚ Estructura organizacional

Descripción de la Estructura.

- 1.0. Despacho del Secretario del Trabajo
 - 1.1.1. Secretaría Particular
 - 1.1.2. Dirección de área de Supervisión y Control
 - 1.1.3. Coordinación de Comunicación Social
 - 1.1.4. Dirección de Área Jurídica

- 1.1. Dirección General del Trabajo
 - 1.1.1. Procuraduría de la Defensa del Trabajo
 - 1.1.1.1. Coordinación de Conciliadores
- 1.2. Dirección General de Previsión Social
 - 1.2.1. Dirección de Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo.
 - 1.2.2. Dirección de Inspección del Trabajo

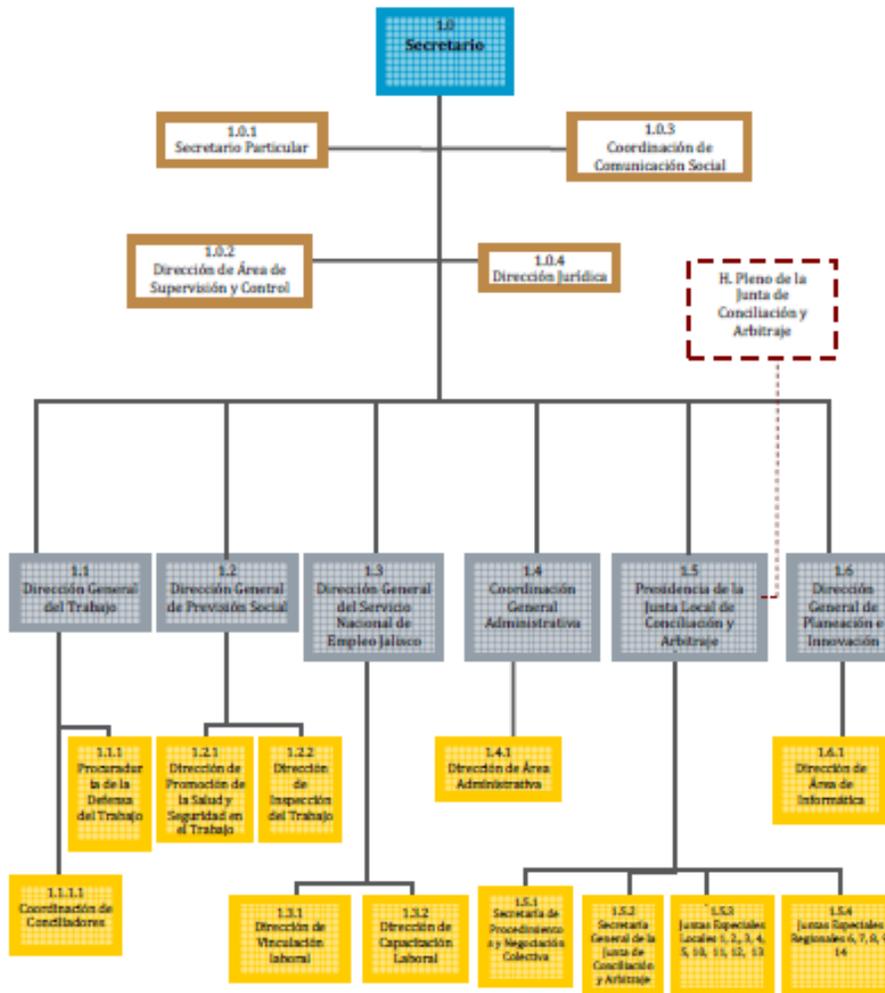
- 1.3. Dirección General del Servicio Nacional de Empleo Jalisco
 - 1.3.1. Dirección de Vinculación Laboral
 - 1.3.2. Dirección de Capacitación Laboral

- 1.4. Coordinación General Administrativa
 - 1.4.1. Dirección de área Administrativa

- 1.5. Presidencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje
 - 1.5.1. H. Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje
 - 1.5.2. Secretaría de Procedimientos y Negociación Colectiva
 - 1.5.3. Secretaría General de la Junta de Conciliación y Arbitraje
 - 1.5.4. Juntas Especiales Locales 1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 12 y 13
 - 1.5.5. Juntas Especiales Regionales 6, 7, 8, 9 y 14.

- 1.6. Dirección General de Planeación e Innovación
 - 1.6.1. Dirección de área de Informática

Figura 1. Organigrama de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Fuente: Dirección General de Planeación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

🌿 Recursos Humanos

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social cuenta con una plantilla laboral de 705 personas, contratadas en diversos regímenes de contratación, como se observa a detalle en el cuadro 1.

Cuadro 1. Plantilla laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Sexo	Total de Personal	Personal por régimen de contratación				
		Confianza	Base o Sindicalizado	Eventual	Honorarios	Otro
1. Hombres	338	191	121	0	26	
2. Mujeres	367	167	176	0	24	
3. Total	705	358	297	0	50	

Fuente: Elaborado con base a Datos de la Coordinación General Administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. y la Oficina del Servicio Nacional del Empleo Jalisco.

Dentro del rubro de otros, se encuentra el personal contratado por el personal de la oficina del Servicio Nacional de Empleo (SNE), con los recursos destinados por la Federación se ha contratado, bajo el régimen de asimilados a salarios.

Respecto a la seguridad social el 90 % del personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con el beneficio de la seguridad social (cuadro 2).

Cuadro 2. Personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por Institución de Seguridad

Sexo	Total de Personal	Personal por Institución de seguridad social* en la que se encuentra registrado				
		Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)	Pensiones del Estado de Jalisco (IPEJAL)	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	Otra institución de Seguridad Social	Sin seguridad social
1. Hombres	338	0	0	312	0	26
2. Mujeres	367	0	0	343	0	24
3. Total	705	0		655		50

* No confundir con Servicio de Salud a la Seguridad Social, ésta se refiere a la institución que garantiza los medios para la subsistencia de los individuos y sus familias ante eventualidades como accidentes o enfermedades, o ante circunstancias socialmente reconocidas como la vejez (pensión).

Fuente: Elaborado con base a Datos de la Coordinación General Administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. y la Oficina del Servicio Nacional del Empleo Jalisco.

El personal de la Secretaría del Trabajo abarca los rangos de edad de 18 a 72 años, tal como se observa en el cuadro 3.

Cuadro 3. Edad del Personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Sexo	Total de Personal	Personal por rango de edad						
		18 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	40 a 44 años	45 a 49 años	50 años o más
1. Hombres		18	30	66	51	68	38	67
2. Mujeres		11	42	67	57	75	46	69
3. Total		29	72	133	108	143	84	136

Fuente: Elaborado con base a Datos de la Coordinación General Administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. y la Oficina del Servicio Nacional del Empleo Jalisco.

Respeto al nivel de ingreso del personal, casi la mitad de la plantilla laboral tiene un ingreso menor o igual a los \$15,000.00 (quince mil pesos 00/100 M.N.).

Cuadro 4. Ingresos del Personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Sexo	Total de Personal	Personal por percepciones brutas mensuales							
		Sin paga	De 1 a 5,000 pesos	De 5,001 a 10,000	De 10,001 a 15,000 pesos	De 15,001 a 20,000	De 20,001 a 25,000	De 25,001 a 30,000	Más de 30,001 pesos
1. Hombres		0	0	28	50	131	104	13	12
2. Mujeres		0	0	34	43	177	83	15	15
3. Total		0	0	62	93	308	187	28	27

Fuente: Elaborado con base a Datos de la Coordinación General Administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. y la Oficina del Servicio Nacional del Empleo Jalisco.

El nivel educativo del personal adscrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, abarca los rangos de secundaria a posgrado (ver cuadro 5).

Cuadro 5. Nivel educativo del Personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Sexo	Total de Personal	Personal por nivel educativo							
		Ninguno o preescolar	Primaria	Secundaria	Técnica / comercial	Preparatoria	Licenciatura	Maestría	Doctorado
1. Hombres	338	1	0	10	4	48	248	22	5
2. Mujeres	367	1	0	25	22	72	230	13	4
3. Total		2	0	35	26	120	478	35	9

Fuente: Elaborado con base a Datos de la Coordinación General Administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. y la Oficina del Servicio Nacional del Empleo Jalisco.

En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la mayor parte del personal tiene una antigüedad máxima de 10 años, tal como se observa en el cuadro 6.

Cuadro 6. Antigüedad del Personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Sexo	Total de Personal	Personal por antigüedad							
		0 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	26 a 30 años	31 años o más	
1. Hombres	338	169	86	40	19	14	6	4	
2. Mujeres	367	101	109	50	51	45	9	2	
3. Total		270	195	90	70	59	15	6	

Fuente: Elaborado con base a Datos de la Coordinación General Administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. y la Oficina del Servicio Nacional del Empleo Jalisco.

En relación a las partidas presupuestales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social maneja los capítulos 1000 destinados a servicios personales; 2000 para materiales y suministros; 3000 de servicios generales; 4000 para transferencias, subsidios, subvenciones, pensiones y jubilaciones y, 5000 para bienes muebles e inmuebles.

En el cuadro 7, se puede observar la composición del presupuesto asignado a la institución, durante los ejercicios 2011 al 2018 inclusive.

Cuadro 7. Presupuesto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Año	Total de egresos por cada capítulo del Clasificador por Objeto de Gasto						
	Servicios Personales	Materiales y suministros	Servicios generales	Subsidios y Transferencias	Adquisición de bienes muebles e inmuebles	Obra pública	Resto de los capítulos
	Capítulo						
	1000	2000	3000	4000	5000	6000	7000
2011	156,374,266.52	2,485,830.31	14,015,238.14	45,394.54	72,840,154.95	0	0
2012	184,109,974.46	3,677,640.54	17,091,685.56	66,814,243.37	2,787,293.5	0	0
2013	204,207,163.36	3,177,308.83	13,589,489.76	64,573,804.39	1,217,924.97	0	0
2014	220,937,574.15	3,620,142.83	14,843,814.47	86,118,892.81	318,575.79	0	0
2015	218,994,611.94	2,910,620.31	16,069,425.33	112,077,580.27	331,568.48	0	0
2016	222,879,306.77	3,576,055.70	20,802,107.22	109,850,873.10	117,595.09	0	0
2017	237,550,954.47	2,564,119.56	23,858,540.39	120,093,700.00	38,062.58	0	0
2018	284,165,131	3,895,116	31,217,362	118,885,961	1,295,381	0	0

Fuente: Elaborado con base a Datos de la Coordinación General Administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En su integración el presupuesto asignado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, recibe fondos estatales y federales.

Cuadro 8. Fuentes del Presupuesto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Año	Total de egresos por cada capítulo del Clasificador por Objeto de Gasto				
	Presupuesto público estatal	Ingresos propios	Fondos presupuesto federal	Otros	Total
2011	252,852,932.00	0.00	48,071,585.57	0.00	306,311,800.59
2012	312,183,630.00	0.00	59,544,124.01	0.00	376,855,689.52
2013	343,366,063.66	0.00	55,779,177.93	0.00	461,496,991.77
2014			56,851,325.54		
2015			42,253,730.98		
2016			62,026,670.42		
2017			24,781,370.49		
2018	439,458,951		32,510,318.00		

Fuente: Elaborado con base a Datos de la Coordinación General Administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Jalisco cuenta con: 10 edificios, de los cuales 4 se encuentran en la zona metropolitana de Guadalajara y 6 en el interior del estado de Jalisco. A continuación se describe el edificio, domicilio y áreas que prestan sus servicios.

Tabla 2. Inmuebles de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

DOMICILIO	MUNICIPIO	UTILIZADO PARA	REGIMEN JURIDICO	ESTADO DEL BIEN
Inmueble ubicado en Calzada Las Palmas, número 96 Colonia La Aurora, con superficie aproximada de 13,821.42 metros cuadrados	Guadalajara	Secretaría del Trabajo y Previsión Social /Junta Local de Conciliación y Arbitraje.	Propio	Bueno
Inmueble ubicado en Blvd. Francisco Medina Ascencio, sin número, integrado por el local F3 planta baja y Mezzanine en el interior de la Plaza Comercial Plaza Marina, fraccionamiento Marina Vallarta, con superficie aproximada de 64.48 metros cuadrados	Puerto Vallarta	Secretaría del Trabajo y Previsión Social /Junta Local de Conciliación y Arbitraje.	Propio	Bueno
Inmueble ubicado en Blvd. Francisco Medina Ascencio sin número, fraccionamiento Marina Vallarta, los siguientes locales que enlisto a continuación y que se encuentran ubicados en el interior del centro comercial Plaza Marina. Local 124 Sup. 20.30 M2. Local 125 Sup. 20.30 M2. Local 144 Sup. 68.85 M2. Local 145 Sup. 54.45 M2.	Puerto Vallarta	Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Procuraduría y Servicio Estatal del Empleo	Propio	Bueno

Local 146 Sup 26.83 M2.					
Calle Av. Revolución No. 127 Esq. Obregón	Autlán	Junta local de Conciliación y Arbitraje No.14, Procuraduría, Inspección	Arrendado	Bueno	
Calle Pedro Moreno Nos. 321 y 331	Lagos de Moreno	Junta local de Conciliación y Arbitraje No.8, Procuraduría, Inspección, Servicio Estatal del Empleo Jalisco	Arrendado	Bueno	
Calle Francisco I. Madero No. 44	Ocotlán	Junta local de Conciliación y Arbitraje No.9, Procuraduría, Inspección, Servicio Estatal del Empleo Jalisco	Arrendado	Bueno	
Calle Pascual Galindo Cevallos No. 114	Ciudad Guzmán	Junta local de Conciliación y Arbitraje No.7, Procuraduría, Inspección, Servicio Estatal del Empleo Jalisco	Arrendado	Bueno	
Calle Volcán Krackatoa No. 5892	Guadalajara	Bodega	Arrendado	Regular	
Calle Enrique Díaz de León No. 1065	Guadalajara	Bodega	Arrendado		
Paseo Degollado N° 54, Plaza Tapatía, Col. Centro	Guadalajara	Servicio Nacional del Empleo Jalisco	Arrendado		

Fuente: Elaborado con base a Datos de la Coordinación General Administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Tecnologías de información y comunicación

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuenta con la siguiente infraestructura tecnológica:

Cantidad de servidores

En operación 4

En soporte 4

En cloud en SEPAF 1

Accesibilidad y uso de Internet

El 100 % de los equipos de cómputo de esta Secretaría cuenta con conectividad a Internet; pero como parte de las políticas de austeridad solo se permite el acceso a esta herramienta dependiendo de la función de las operaciones a realizar.

*Software***Administrativo**

Existe de forma horizontal para las dependencias del Ejecutivo, los software que cubren las funciones de las áreas de Personal Financiero, Abastecimientos y gestión de documentos cuyo soporte y actualización está a cargo de la SEPAF.

Operativo

Existe un software que cubre los principales procesos sustantivos de la Dependencia, el cual es importante y urgente su sustitución por falta de póliza de mantenimiento.

Las principales áreas reportan su ineficiente desempeño, este software (TIA) fue adquirido en la administración pasada sin considerar al área de informática de la dependencia.

Equipo de Computo

Se cuenta con 510 equipos de cómputo para la operación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, distribuidos en los diversos edificios y módulos en los que se brinda servicios.

Cuadro 9. Equipos de cómputo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

EQUIPO	ESTADO DEL BIEN			CANTIDAD EQUIPOS	OBSERVACION
	Bueno	Regular	Malo		
Computadora PC	24	400	20	444	
Computadora LapTop		66		66	
Tableta		4		4	
Impresoras		92		92	
Scanner		84		84*	*Multifuncional es, incluidos en el número de impresoras
				510	

Total General de equipos

Fuente: Elaborado con base a Datos de la Coordinación General Administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y la Oficina del Servicio Nacional del Empleo Jalisco.

TELECOMUNICACIONES: la Secretaría cuenta con 71 teléfonos de escritorio, mismos que son insuficientes para las necesidades de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el Servicio Nacional del Empleo y diversas áreas de la Secretaría.

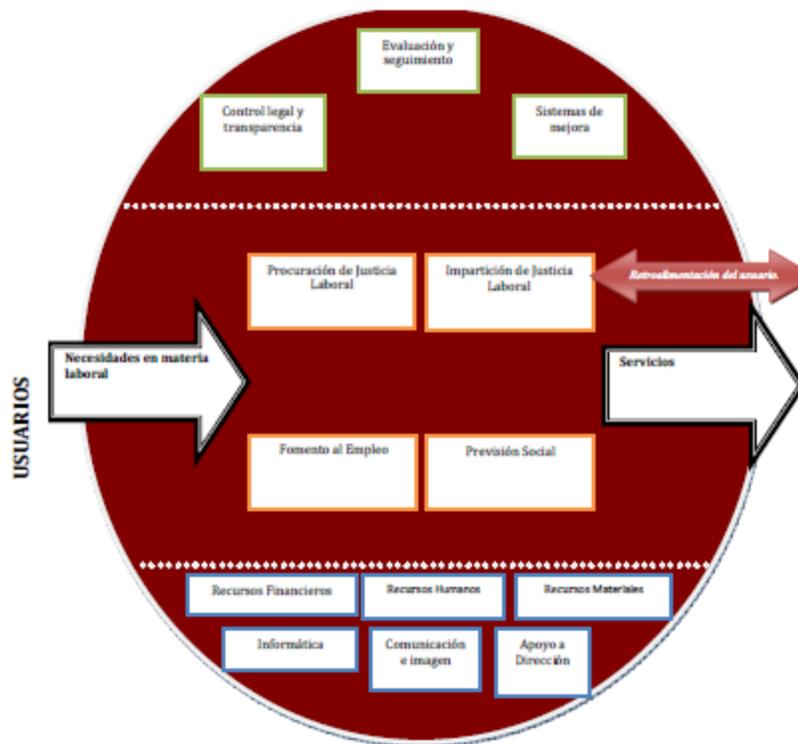
Procesos

Actualmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encuentra trabajando en la adecuación de su Manual de Procesos, para su aprobación y posterior emisión.

Con el que se pretende resumir en forma ordenada, secuencial y detallada las operaciones que se desarrollan en los procesos y los diferentes procedimientos que lo integran.

De acuerdo a las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ha delimitado el siguiente Mapa de Procesos.

Figura 2. Mapa de Procesos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social



Fuente: Dirección General de Planeación e Innovación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

⊕ Sistemas de gestión de calidad

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo obtuvo la Certificación en la Norma ISO 9001:2008, gracias a su compromiso de ofrecer un servicio de calidad a los usuarios.

Mediante la cual se estableció la política de calidad de que dice “En la Procuraduría de la Defensa del Trabajo asesoramos y representamos a trabajadores y sindicatos en sus conflictos laborales, a través de soluciones amigables y servicios oportunos de acuerdo con nuestros procesos en mejora continua mediante nuestro sistema de gestión de calidad en busca de satisfacer a los usuarios”.

Las acciones más relevantes en la mejora del SGC, han sido:

- La estandarización del seguimiento, análisis y mejora de los procesos y procedimientos.
- La implementación de sistemas de medición en todos los procesos dentro de la PDT, mediante auditorías internas, control de documentos, seguimiento y medición en sus procesos así como la vinculación entre cada uno de ellos, con el fin de darle satisfacción y un servicio de calidad a los usuarios.
- La implementación de encuestas de satisfacción a los usuarios.
- Atención y seguimiento a 11 acciones correctivas, preventivas y de mejora derivadas de la auditoría
- La integración de 13 auditores líder e internos, competentes en norma ISO 9001:2008.
- Vinculación del Manual de Calidad del Sistema de Gestión de Calidad con los procesos de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- Conocimiento amplio de la Política de calidad de la PDT.
- Seguimiento de los objetivos de calidad de la PDT.

Lamentablemente, en la presente administración no se ha podido realizar el proceso de re certificación, debido a la falta de presupuesto.

Transparencia y rendición de cuentas

La transparencia y la rendición de cuentas en el ejercicio del poder público son dos componentes básicos en los que se fundamenta un gobierno democrático.

Por medio de la transparencia, el gobierno proporciona la información a la sociedad para que pueda ser revisada, analizada y, en su caso ser utilizada como mecanismo para sancionar. Asimismo el gobierno tiene la obligación de rendir cuentas, con lo que declara a la sociedad sus acciones y acepta la responsabilidad de las mismas, sometiéndose a la revisión del ejercicio gubernamental por parte de los ciudadanos.

En concordancia al eje de Instituciones confiables y efectivas, y al apartado de Gobierno abierto y rendición de cuentas del Plan Estatal de Desarrollo, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco, da cumplimiento a las obligaciones de transparencia y la rendición de cuentas de la siguiente manera:

- a. Publicación de la información fundamental de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que contemplan los artículos VII y X de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios, publicada en Agosto de 2013; en el sitio web <http://stps.jalisco.gob.mx/transparencia>.
- b. Asimismo se atiende de forma electrónica y personal, a través de la Unidad de Transparencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, todas las solicitudes de información de los ciudadanos, con procedimientos sencillos y expeditos en materia de acceso a la información y se garantiza la protección de los datos personales que estén en posesión o sean administrados por esta Secretaría.
- c. Publicación de los indicadores del Sistema de Monitoreo de Indicadores de Desarrollo MIDE y el Plan Estatal de Desarrollo, es decir cómo vamos en el cumplimiento de metas y objetivos.²
- d. Ejecución de compromisos en materia de Gobierno Abierto: a partir de 2016, cuando se elaboró el Plan de Acción Local de Gobierno Abierto, la Secretaría asumió 3 de los 7 compromisos que este plan contempla: 1) reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres, 2) padrón de competencias y habilidades para las personas con discapacidad y 3) el padrón de jornaleros agrícolas.
Los avances en el cumplimiento de las metas de cada uno de los compromisos, se publica en el portal del Secretariado Técnico Local de Gobierno Abierto.

Problemas y oportunidades

A continuación se presenta la relación de los principales problemas que afectan la operación de la institución, mismo que se han identificado a partir del análisis del diagnóstico y los talleres de planeación realizados en el marco de la integración del presente documento:

Antes de entrar al detalle de los rubros, es menester mencionar, en el contexto de este apartado, el proceso de implementación de la reforma constitucional en materia de Justicia Laboral.

En el Diario Oficial de la Federación del 24 de febrero de 2017 se publicó, el Decreto por el cual se reforman y adicionan diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política en materia de Justicia Laboral.

En términos breves, la reforma implica:

² Hacer referencia al sitio web MIDE

- La desaparición de la actual modelo tripartita de resolución de conflictos laborales a través de Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA), dependientes del Poder Ejecutivo y la transferencia de la competencia en materia de impartición de justicia al Poder Judicial a través de la creación de tribunales laborales.
- La creación de Centros de Conciliación Especializados e imparciales para una etapa prejudicial con autonomía técnica operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.
- La federalización del registro de los contratos colectivos de trabajo y el registro de las organizaciones sindicales que quedará a cargo de un organismo público descentralizado, de competencia federal, que busca atender la conciliación, contratos colectivos y asociaciones sindicales.

El Artículo segundo transitorio de la reforma estableció un plazo, de un año contado a partir de la entrada en vigor del decreto (lo que sucedió el 27 de febrero de 2017) para que el Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas realizar las adecuaciones legislativas para dar cumplimiento a lo previsto en el Decreto de reforma.

A la fecha se ha cumplido el plazo y el Legislativo Federal no ha hecho las adecuaciones apropiadas, en la especie reformas a la Ley Federal del Trabajo para establecer las normas procesales del nuevo Juicio Laboral.

En el contexto anterior, este proceso de armonización y creación legislativa se convertirá en un problema u oportunidad, según devenga el proceso de implementación de la reforma en materia de justicia laboral.

Precariedad del empleo (escasamente remunerados)

- *Insatisfacción de los buscadores de empleo con los servicios de vinculación del SNE Jalisco.*
- *Retraso en los servicios que presta la Secretaría en materia de Procuración e Impartición de Justicia.*
- *Limitada capacidad de gestión interna.*

Descripción breve del Problema.

- *Precariedad del empleo (escasamente remunerados)*

La actividad económica de Jalisco ha permitido un crecimiento sostenido en materia de generación de empleo que permitió al 2017, situar a la entidad como la de mayor creación de empleo en el país.

Esta misma dinámica permitió consolidar a Jalisco como la segunda fuerza laboral nacional según los datos que proporciona el IMSS, con 1.7 millones de asegurados.

El desempeño laboral de la economía del Estado permitió reducir la tasa de subocupación, la de desocupación y la tasa de informalidad laboral.

Los anteriores elementos, dan cuenta de que se ha revertido la tendencia observada en los últimos años de escasa creación de empleo y de crecimiento del empleo informal.

Sin embargo, al reto actual que se presenta para el ejecutivo del Estado, es generar una política laboral que a la vez de mantener los niveles de creación de empleo, consiga elevar su calidad en términos de remuneración

- *Insatisfacción de los buscadores de empleo con los servicios de vinculación del SNE Jalisco.*

Los desequilibrios entre los factores de la producción, así como la falta de vinculación entre las instituciones de educación superior y la iniciativa privada, han contribuido a detonar los problemas del mercado laboral que actualmente vive el estado de Jalisco, situación que ha repercutido en el incremento de la demanda ciudadana por los servicios que presta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A raíz de la ambivalente tasa de desocupación, las personas que buscan apoyo para encontrar empleo, autoemplearse y enriquecer sus capacidades se ha incrementado, mientras que los fondos para estos programas se han visto afectados con reducciones presupuestales que afectan la cantidad de beneficiarios y su operación, lo que implica una reducción en la cobertura de los programas y sub programas de fomento al empleo.

- *Retraso en los servicios que presta la Secretaría en materia de Procuración e Impartición de Justicia.*

Para hacer frente a los problemas en materia laboral, expresados en desempleo, subempleo, trabajo informal, explotación infantil, precariedad, baja productividad y escaso capital humano; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con las atribuciones que la legislación laboral establece, en materia de vigilancia, inspección, verificación, promoción, vinculación, apoyo, gestión y regulación del trabajo en el Estado de Jalisco, cuenta con la Dirección General de Previsión Social, la Dirección General del Trabajo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y el Servicio Nacional del Empleo Jalisco; lo que implica un amplio abanico de servicios que se brindan a la ciudadanía, entre los que destacan: los referentes al fomento del empleo mediante el Servicio Nacional del Empleo Jalisco, los de inspección, vigilancia y dictaminación de la Dirección General de Previsión Social, así como los de asesoría, conciliación y representación de la Dirección General del Trabajo a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y los de impartición de justicia laboral mediante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Debido a los desacuerdos y conflictos que surgen en las relaciones laborales entre patrón y trabajador, la procuración e impartición de justicia laboral se ha incrementado debido a que cada vez son más los trabajadores que reclaman los derechos que por Ley les corresponden.

Cabe señalar, que para poder brindar los servicios en materia de procuración e impartición de justicia, existen procedimientos legales para la impartición de las mismas en las que el actuar de la Dirección General del Trabajo y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, deben vincular sus funciones y atribuciones.

Con base en los resultados del estudio realizado por el Instituto Mexicano para la Competitividad, “Justicia Laboral, Justicia Transparente”, se derivaron una serie de recomendaciones en beneficio de la eficiencia y eficacia de la Justicia Laboral en Jalisco.

Las recomendaciones versan sobre los siguientes aspectos:

1. Plantilla laboral	Analizar la distribución de trabajo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) y evaluar las necesidades de contratación de la plantilla laboral.
2. Capacitaciones al personal de la JLCA.	Aumentar el nivel de conocimiento y competencias de los servidores públicos en aspectos básicos del procedimiento laboral.
3. Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PDT) más participativa:	Es uno de los canales más importantes para que el demandante reciba asesoría jurídica pertinente. Sin embargo, su participación es mínima según la información contenida en los procedimientos evaluados.
4. Aprovechamiento de las TIC:	Digitalizar los procedimientos y desarrollar una plataforma que permita realizar consultas remotas a las partes que intervienen en los procedimientos. Esto desahogará significativamente la carga de trabajo del personal de la JLCA.
5. Salas orales:	La instalación de salas orales permitirá agilizar el funcionamiento de mecanismos de conciliación y contribuirá a disminuir la carga de trabajo que hay en cuanto a procedimientos que no pasan de la etapa de audiencia de conciliación.
6. Sanciones eficaces.	El sistema de sanciones en materia laboral no cuenta con incentivos que inhiban conductas ilícitas. Se deben cumplir y debe quedar evidencia de ello.
7. Manual ciudadano de derechos y obligaciones en lenguaje ciudadano:	Los ciudadanos requieren de conocimientos mínimos que les permitan saber cuál es la ruta que debe seguir un procedimiento laboral para hacer valer sus derechos.

- *Limitada capacidad de gestión interna.*

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, enfrenta problemas de recursos presupuestales, que le impiden contar con la infraestructura necesaria para dar cumplimiento de forma más eficaz y eficiente a las atribuciones que la Ley Orgánica del Estado de Jalisco le confiere.

Esta situación genera que la Secretaría enfrente una debilidad en su funcionamiento y, por consecuencia no se logran los niveles de eficacia y eficiencia que su actuar requiere, retrasando así el tratamiento de los problemas de impartición de justicia en materia laboral que le competen.

Ocasionando de igual forma, una disminución en la capacidad de operación de la Secretaría para el establecimiento y desarrollo de nuevos programas y sub programas en materia de capacitación y fomento al empleo, así como, incrementar el número de Inspecciones a los centros de trabajo.

Contribuyendo a que pierda la capacidad de solución de problemas e imprevistos que surgen en su actuar diario, tanto en las oficinas locales como en las foráneas, de las que se destacan las destinadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debido a que su actuar se rige por los tiempos establecidos para los procedimientos de acuerdo a la Ley.

✚ Análisis de causalidades

Para los problemas descritos antes se hizo un análisis de sus probables causas más importantes, mismas que se consignan enseguida.

- *Precariedad del empleo (escasamente remunerados)*
 - *Escasa productividad de las empresas*
 - *Mayor demanda de capacitación especializada*
 - *Escasa vinculación entre las instituciones de educación media superior (opciones terminales) y superior con las empresas*
 - *Mayores opciones educativas terminales*

- *Insatisfacción de los buscadores de empleo con los servicios de vinculación del SNE Jalisco.*
 - Mayor demanda de solicitantes de servicios.
 - Reducción de fondos para los programas de fomento al autoempleo y capacitación.
 - Insuficiente personal para atender a los usuarios.
 - Deficiente capacitación del personal.
 - Limitados insumos, materiales y equipos para el trabajo.

- *Retraso en los servicios que presta la Secretaría en materia de Procuración e Impartición de Justicia.*
 - Problemas de vinculación en la actuación entre el área la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
 - Tiempo de tramitación de juicios laborales en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
 - Inasistencia de las partes a las citas conciliatorias.
 - Desconocimiento de los ciudadanos de los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
 - Insuficiencia de personal cualificado para realizar las funciones de procuración e impartición de justicia.
 - Cargas de trabajo dispares entre el personal.
 - Errores en la elaboración e integración de expedientes.

- *Limitada capacidad de gestión interna.*
 - Carencia de Personal cualificado
 - Personal que no cubre perfiles de puesto.
 - Presupuesto insuficiente y recorte del mismo durante el año
 - Falta de herramientas e insumos de trabajo
 - Infraestructura inadecuada
 - Tecnología y equipos de cómputo obsoletos
 - Retraso en la recepción de recursos financieros
 - No se capacita al personal, para no distraerlo de sus funciones.

✚ Áreas de oportunidad

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene fortalezas y áreas de oportunidad que le permiten realizar sus atribuciones tales como:

- *Personal con experiencia*

Se cuenta con personal con experiencia en los programas de empleo, y también con disposición para orientar y atender a los usuarios ya sean trabajadores o patrones.

- *Reconocimiento por parte del Titular del Ejecutivo de los problemas de empleo.*

Los retos laborales que enfrenta el estado de Jalisco expresados, en desempleo, subempleo, trabajo informal, explotación infantil, precariedad, baja productividad, escaso capital humano y bajas remuneraciones, son del conocimiento del Gobernador, por lo que han sido incluidos como un apartado en el Plan Estatal de Desarrollo.

Lo que ha motivado la participación interinstitucional como medida para hacer frente a las diversas causas que generan los problemas de empleo.

- *Normatividad clara*

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuenta con una fortaleza institucional que delimita su actuar, al contar con atribuciones claras que le otorga la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Reglamento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

- *Disposición en los tres niveles de gobierno para fomentar el empleo*

Al ser un problema prioritario para los gobiernos, se han destinado recursos del gobierno federal y estatal para fomentar el empleo mediante el Servicio Nacional del Empleo Jalisco, asimismo se cuenta con la participación de los gobiernos municipales en los eventos de fomento y gestión del empleo.

- *Vinculación Interinstitucional*

Los objetivos de desarrollo de empleo y capital humano se vinculan con los programas sectoriales de: Desarrollo Económico, Desarrollo e Integración Social, Seguridad Ciudadana, Derechos Humanos, Desarrollo Institucional y Gobierno Efectivo, Desarrollo Rural Sustentable, Educación, Hogar y Cohesión Comunitaria, Igualdad de Género e Innovación Ciencia y Tecnología.

Lo que implica un trabajo coordinado y conjunto con las Secretarías que coordinan los planes sectoriales.

- *Participación de las principales Centrales obreras, Cámaras y Cúpulas empresariales con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para contribuir con la impartición de la justicia laboral y la capacitación y vinculación de empleos.*

La Secretaría del Trabajo ha venido construyendo una relación de cordialidad y trabajo con las Centrales obreras, Cámaras y Cúpulas empresariales, para disminuir los problemas laborales que enfrenta el estado de Jalisco y que afectan su competitividad.

En el ejercicio referido antes, también se identificaron los principales recursos con los que cuenta la dependencia, y que se deberá procurar su correcto aprovechamiento para cumplir con la misión y visión.

Objetivos institucionales y estrategias

En este capítulo se establecen los objetivos y estrategias del presente plan institucional, tendientes a concretar los compromisos que han sido establecidos en los programas sectoriales y transversales que se derivan del Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2013-2033.

Objetivos

- Incrementar el número de buscadores de empleo que ingresan en el mercado laboral mediante el SNE Jalisco.
- Ampliar el otorgamiento de becas de capacitación en concordancia a las necesidades del mercado laboral.
- Aumentar el número de personas capacitadas y su incorporación a la actividad productiva.
- Incrementar el número de empresas inspeccionadas en el estado.
- Incrementar el número de conciliaciones entre patrones y trabajadores.
- Incrementar la cantidad de juicios laborales resueltos
- Organizar y asistir a foros y eventos de fomento al empleo con las Cámaras empresariales, Centrales Obreras e Instituciones de Educación Superior

Estrategias

Estrategias por objetivos

Plan institucional	
Objetivo	Estrategias
<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el número de buscadores de empleo que ingresan en el mercado laboral mediante el SNE Jalisco. 	1.1. Ingresar a más empresas en la bolsa de trabajo del SNE Jalisco. 1.2. Incentivar el ingreso de los buscadores de empleo a la bolsa de trabajo del SNE Jalisco. 1.3 Aumentar la distribución del Periódico de Ofertas de Empleo.
<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar el otorgamiento de becas de capacitación en concordancia a las necesidades del mercado laboral. 	2.1. Identificar las necesidades de capacitación de las empresas. 2.2. Realizar convenios de capacitación específica con IES. 2.3. Dar prioridad a los programas de capacitación focalizada.

<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar el número de personas capacitadas y su incorporación a la actividad productiva. 	<p>3.1. Vincular a las personas que se capacitan para autoemplearse con SEDECO.</p> <p>3.2. Realizar convenios con empresas inscritas en la Bolsa de Trabajo del SNE Jalisco para la contratación de personas con capacitación focalizada.</p> <p>3.3. Vincular a las personas capacitadas para autoemplearse con las autoridades de los tres niveles de gobierno para que emprendan un negocio en la formalidad.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el número de empresas inspeccionadas en el estado. 	<p>4.1. Contratación de un mayor número de Inspectores para que acudan a los centros de trabajo del interior del estado.</p> <p>4.2. Fomentar las solicitudes voluntarias de inspección.</p> <p>4.3. Inspeccionar empresas registradas ante el IMSS con riesgo de trabajo alto.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el número de conciliaciones entre patrones y trabajadores. 	<p>5.1. Difundir los medios de solución a los conflictos laborales a la ciudadanía.</p> <p>5.2. Dar a conocer los beneficios de la conciliación a patrones y trabajadores.</p> <p>5.3. Difundir las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo con la ciudadanía.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la cantidad de juicios laborales resueltos 	<p>6.1 Fomentar la solución de los conflictos laborales por la vía conciliatoria.</p> <p>6.2 Hacer un estudio de tiempos y movimientos de los procedimientos internos.</p> <p>6.3 Capacitación a los Presidentes de las Juntas Especiales en materia de administración de personal.</p> <p>6.4 Revisión de cargas de trabajo de las juntas de conciliación y arbitraje.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Organizar y asistir a foros y eventos de fomento al empleo con las Cámaras empresariales, Centrales Obreras e Instituciones de Educación Superior 	<p>7.1. Fomentar la colaboración con las Cámaras empresariales y Centrales Obreras</p> <p>7.2. Fomentar la vinculación entre las Instituciones de Educación Superior y las Cámaras empresariales.</p> <p>7.3. Contribuir con la vinculación interinstitucional entre las IES, las Cámaras empresariales y las Secretarías involucradas en el Programa Sectorial del Empleo.</p>

Mecanismos para la instrumentación, seguimiento y evaluación

En este capítulo se establecen los indicadores y las metas que permitirán monitorear y evaluar el cumplimiento de los objetivos del presente plan institucional. Primero se describen los detalles de cada indicador, y luego se establecen las metas correspondientes, que tienen como base el año 2017.

Indicadores de desempeño

Objetivo	Nombre del indicador
Incrementar el número de buscadores de empleo que ingresan en el mercado laboral mediante el SNE Jalisco.	Porcentaje de buscadores de empleo que ingresan al mercado laboral a través del SNE Jalisco
Ampliar el otorgamiento de becas de capacitación en concordancia a las necesidades del mercado laboral.	Porcentaje de beneficiarios de becas de capacitación focalizadas a las vacantes laborales
Aumentar el número de personas capacitadas y su incorporación a la actividad productiva.	Porcentaje de buscadores de empleo capacitados y que se incorporan a la actividad productiva
Incrementar el número de empresas inspeccionadas en el estado.	Tasa de variación de empresas inspeccionadas
Incrementar el número de conciliaciones entre patrones y trabajadores.	Conflictos resueltos antes de juicio
Incrementar la cantidad de juicios laborales resueltos	Porcentaje de juicios laborales solucionados
Organizar y asistir a foros y eventos de fomento al empleo con las Cámaras empresariales, Centrales Obreras e Instituciones de Educación Superior	Promedio de eventos y foros de fomento al empleo en los que participa la STyPS

Elementos de los indicadores

Nombre del indicador	Descripción	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Fuente de información	Frecuencia de actualización
Porcentaje de buscadores de empleo que ingresan al mercado laboral a través del SNE Jalisco	Buscadores de empleo que utilizan los programas y subprogramas del SNE Jalisco y que logran incorporarse al mercado laboral	$(\text{Total de buscadores de empleo que encuentran empleo con la Bolsa de Trabajo del SNE Jalisco} / \text{Total de buscadores de empleo que se inscriben a la Bolsa de Trabajo del SNE Jalisco}) * 100$	Porcentaje	Dirección General del Servicio de Empleo Jalisco	Semestral
Porcentaje de beneficiarios de becas de capacitación focalizadas a las vacantes laborales	Buscadores de empleo que toman cursos de capacitación específica a la demanda del mercado laboral	$\text{Total de beneficiarios de becas de capacitación focalizadas} / \text{Total de beneficiarios de becas de capacitación} * 100$	Porcentaje	Dirección General del Servicio de Empleo Jalisco	Semestral
Porcentaje de buscadores de empleo capacitados y que se incorporan a la actividad productiva	Buscadores de empleo capacitados y que emprenden su propio negocio	$(\text{Total de personas capacitadas y que emprenden su propio negocio} / \text{Total de personas capacitadas}) * 100$	Porcentaje	Dirección General del Servicio de Empleo Jalisco	Semestral
Tasa de variación de empresas inspeccionadas	Variación entre las inspecciones realizadas durante el año, respecto al año anterior.	$[(\text{Total inspecciones año } t) / ((\text{Total de inspecciones año } t - 1) - 1)] * 100$	Porcentaje	Dirección General de Previsión Social	Anual
Conflictos resueltos antes de juicio	Conflictos individuales resueltos antes de juicio.	$(\text{Total de conflictos laborales solucionados antes de juicio} / \text{Total de conflictos laborales}) * 100$	Porcentaje	Dirección General del Trabajo	Anual
Porcentaje de juicios laborales solucionados	Juicios Laborales solucionados por l Junta Local d Conciliación y Arbitraje	$(\text{Total de juicios laborales solucionados} / \text{Total de juicios laborales en trámite}) * 100$	Porcentaje	Junta Local de Conciliación y Arbitraje	Anual

Promedio de eventos y foros de fomento al empleo en los que participa la STyPS	Eventos y foros de fomento al empleo en los que participa la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	(N° de eventos de fomento al empleo+ N° de foros de fomento al empleo) /12 meses	Promedio	Dirección General de Planeación e Innovación	Anual
--	--	--	----------	--	-------

Metas

Objetivo	Indicador	Línea base (2017)	Meta 2018	Meta 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2022	Meta 2023	Meta 2024
Incrementar el número de buscadores de empleo que ingresan en el mercado laboral mediante el SNE Jalisco.	Porcentaje de buscadores de empleo que ingresan al mercado laboral a través del SNE Jalisco	93072	106851	101508	96432	96432	96432	96432	96432
Ampliar el otorgamiento de becas de capacitación en concordancia a las necesidades del mercado laboral.	Porcentaje de beneficiarios de becas de capacitación focalizadas a las vacantes laborales	4035	3363	3358	3190	3190	3190	3190	3190
Aumentar el número de personas capacitadas y su incorporación a la actividad productiva.	Porcentaje de buscadores de empleo capacitados y que se incorporan a la actividad productiva	303	175	170	161	161	161	161	161
Incrementar el número de empresas inspeccionadas en el estado.	Tasa de variación de empresas inspeccionadas	9565	10043	10545	11072	11626	12207	12818	13458
Incrementar el número de conflictos individuales antes de juicio.	Porcentaje de conflictos resueltos antes de juicio	72534	76160	79968	83967	88165	92573	97202	10206
Incrementar la cantidad de juicios laborales resueltos	Porcentaje de juicios laborales solucionados	15,480	16254	17066	17920	18816	19756	20744	21781
Organizar y asistir a foros y eventos de fomento al empleo con las Cámaras empresariales, Centrales Obreras e Instituciones de Educación Superior	Promedio de eventos y foros de fomento al empleo en los que participa la STyPS	82	86	90	95	99	104	109	115

Proyectos y Acciones de mejoramiento del desempeño

A continuación se establecen los principales proyectos y acciones que se ejecutarán para cumplir con los objetivos del presente plan institucional.

Objetivo	Proyectos y Acciones de mejoramiento
1. Incrementar el número de buscadores de empleo que ingresan en el mercado laboral mediante el SNE Jalisco.	1.1. Ingresar a más empresas en la bolsa de trabajo del SNE Jalisco. 1.2. Incentivar el ingreso de los buscadores de empleo a la bolsa de trabajo del SNE Jalisco 1.3 Aumentar la distribución del Periódico de Ofertas de Empleo
2. Ampliar el otorgamiento de becas de capacitación en concordancia a las necesidades del mercado laboral	2.1. Identificar las necesidades de capacitación de las empresas. 2.2. Realizar convenios de capacitación específica con IES. 2.3. Dar prioridad a los programas de capacitación focalizada.
3. Aumentar el número de personas capacitadas y su incorporación a la actividad productiva.	3.1. Vincular a las personas que se capacitan para autoemplearse con SEDECO. 3.2. Realizar convenios con empresas inscritas en la Bolsa de Trabajo del SNE Jalisco para la contratación de personas con capacitación focalizada. 3.3. Vincular a las personas capacitadas para autoemplearse con las autoridades de los tres niveles de gobierno para que emprendan un negocio en la formalidad.
4. Incrementar el número de empresas inspeccionadas en el estado.	4.1. Contratación de un mayor número de Inspectores para que acudan a los centros de trabajo del interior del estado. 4.2. Fomentar las solicitudes voluntarias de inspección. (mecanismos de autogestión) 4.3. Inspeccionar empresas registradas ante el IMSS con riesgo de trabajo alto.
5. Incrementar el número de conciliaciones entre patrones y	5.1. Difundir los medios de solución a los conflictos laborales a la ciudadanía.

trabajadores.	5.2. Dar a conocer los beneficios de la conciliación a patrones y trabajadores.
	5.3. Difundir las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo con la ciudadanía.
6. Incrementar la cantidad de juicios laborales resueltos	6.1. Fomentar la solución de los conflictos laborales por la vía conciliatoria.
	6.2. Hacer un estudio de tiempos y movimientos de los procedimientos internos.
	6.3. Capacitación a los Presidentes de las Juntas Especiales en materia de administración de personal.
	6.4 Revisión de cargas de trabajo de las juntas de conciliación y arbitraje.
7. Organizar y asistir a foros y eventos de fomento al empleo con las Cámaras empresariales, Centrales Obreras e Instituciones de Educación Superior	7.1. Fomentar la colaboración con las Cámaras empresariales y Centrales Obreras
	7.2. Fomentar la vinculación entre las Instituciones de Educación Superior y las Cámaras empresariales.
	7.3. Contribuir con la vinculación interinstitucional entre las IES, las Cámaras empresariales y las Secretarías involucradas en el Programa Sectorial del Empleo.

Anexos

Relación de programas sectoriales y transversales por dimensión del desarrollo del Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2013-2033.

Dimensión	Coordinadora de Sector	Número de programa	Programa sectorial (PS)
Entorno y vida sustentable	SEMADET	1	Medio ambiente
	SEMADET	2	Desarrollo territorial y urbano
	CEAJ	3	Agua y reservas hidrológicas
	Movilidad	4	Movilidad sustentable
	SEMADET	A	Gobernanza ambiental
Economía próspera e incluyente	STyPS	5	Empleo
	SEDECO	6	Desarrollo Económico y competitividad
	SEDER	7	Desarrollo rural sustentable
	SlyOP	8	Infraestructura y obra pública
	Turismo	9	Turismo
	SICyT	10	Innovación, ciencia y tecnología
Equidad de oportunidades	SEDIS	11	Desarrollo e integración social
	SSJ	12	Salud
	SEJ	13	Educación
	SEMADET	14	Vivienda
Comunidad y calidad de vida	Cultura	15	Cultura
	CODE	16	Deporte
	DIF Jalisco	17	Hogar y cohesión comunitaria
Garantía de derechos y libertad	FGE	18	Seguridad ciudadana
	SGG	19	Derechos humanos
	UEPCB	20	Protección civil
	IJM	B	Igualdad de género
Instituciones confiables y efectivas	SGG	21	Desarrollo democrático
	SEPAF	22	Desarrollo institucional y gobierno efectivo
Transversales			

Bibliografía

Marco jurídico y normativo

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Constitución Política del Estado de Jalisco.
Ley Federal del Trabajo y Previsión Social.
Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco.
Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Reglamento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
Manual de Organización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Manual de Procesos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Manual de Servicios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Relación de Planes y Programas

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
Plan Estatal de Desarrollo Jalisco 2013-2033.
Programa Sectorial de Empleo y Capital Humano.
Programa Sectorial de Desarrollo e Integración Social.
Programa Sectorial de Desarrollo Económico.
Programa Sectorial de Educación.
Programa Sectorial de Seguridad Ciudadana.
Programa Sectorial de Desarrollo Rural.
Programa Sectorial de Innovación, Ciencia y Tecnología.
Programa Sectorial de Derechos Humanos.
Programa Sectorial de Desarrollo Institucional y Gobierno Efectivo.
Programa Sectorial de Hogar y Cohesión Comunitaria.
Programa Transversal de Igualdad de Género.

Directorio

Luis Carlos Nájera Gutiérrez de Velasco
Secretario del Trabajo y Previsión Social

Elke Tepper García
Presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

David Antonio Wong Avilés
Director General del Trabajo

Carlos Alejandro Torres Cárdenas
Director General de Previsión Social

Gilberto Ortega Valdés
Director General del Servicio Nacional del Empleo

Fernando Antonio Castellanos González
Director General de Planeación e Innovación

Santiago Jaime Ramírez Alfaro
Coordinador General Administrativo



Plan Institucional 2018

Secretaría del Trabajo y Previsión Social