Estructura de Diagnóstico del Programa Presupuestario (PP)

El presente documento contiene aspectos a considerar para la elaboración del **Diagnóstico del Programa Presupuestario (PP)** de nueva creación y actualización; especifica como el programa presupuestario contribuirá al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la dependencia o entidad, considerando la situación problemática o necesidad que se pretende atender e incorporando estadísticas oficiales que permitan dimensionar y describir de manera general las acciones a realizar para la atención del problema o necesidad, conforme a las disposiciones aplicables.

Objetivo.

Establecer la estructura para el Diagnóstico del PP y las características necesarias de cada elemento que integran la estructura, con la finalidad de apoyar la toma de decisiones en materia programática y presupuestaria.

Hoja de Control de Actualizaciones del Diagnóstico

Revisión y Ejercicio Fiscal	Fecha dd/mm/aaaa	Descripción de la Modificación (Apartado / Sub apartado)
REV: 01 2023	01/03/2023	

E068 Conciliación Laboral en Conflictos de Jurisdicción Local

123 Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.

0CCL Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla

Ejercicio fiscal 2023

Contenido

1. Antecedentes y Descripción del Problema....4
1.1 Antecedentes....4
1.2 Definición del problema....5
1.3 Justificación del PP....5
1.4 Estado actual del problema....5
1.5 Evolución del problema....6
1.6 Experiencias de atención....7
1.7 Árbol de problemas....7
2. Objetivos....8
2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención....8
2.2 Árbol de objetivos....8
2.3 Estrategia para la selección de alternativas....9
2.4 Concentrado....9
3. Cobertura....11
3.1 Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información....12
3.2 Estrategia de cobertura....12
4. Análisis de similitudes o complementariedades....13
4.1 Complementariedad y coincidencias....13
5. Presupuesto....13
5.1 Estimación del costo del programa presupuestario....13
5.2 Fuentes de financiamiento....14
6. Información Adicional....15
6.1 Información adicional relevante....15
7. Registro del Programa Presupuestario en Inventario....15
Bibliografía....15
Anexos....16

1. Antecedentes y Descripción del Problema

1.1 Antecedentes.

Debido a la globalización se ha incrementado la rotación laboral y la flexibilización de las diferentes formas de contratación vigentes, que han provocado un aumento significativo de juicios laborales. En Puebla, como consecuencia de esto, se tiene un rezago en conciliaciones laborales, ya que las autoridades laborales carecen del tiempo suficiente para esta valiosa etapa, por lo que es necesario actualizar las estructuras para prevenir y solucionar posibles conflictos en los centros de trabajo.

El ritmo en la modernización de las instancias impartidoras de justicia laboral está desfasado frente a las necesidades y expectativas de la sociedad por lo que se requiere avanzar hacia una justicia laboral que tienda y se intensifique a la prevención y conciliación como bases de una nueva cultura laboral.

Asimismo el trabajo digno y decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

La conciliación y mediación son conceptos que aparecieron y se institucionalizaron en el derecho del trabajo, aunque primero fue en el derecho internacional público, como una consecuencia de la necesidad de resolver los conflictos derivados de las relaciones internacionales, y sus conflictos entre países, y posteriormente, en relaciones laborales, también como manera sencilla y rápida de resolver los conflictos.

De tal manera que debemos afirmar, como conclusión contundente, que estas formas de solución de conflictos o litigios, en materia laboral se utilizan desde el siglo pasado en nuestro país y antepasados, en otras latitudes. Podemos mencionar como antecedente la conferencia de la Haya de julio de 1899 en la cual se refiere a la conciliación como “La actividad de conciliar las reclamaciones antagónicas y apaciguar los sentimientos de agravio que puedan haber surgido entre estados desavenidos”.

La prevención y resolución de conflictos está captando cada vez más atención a nivel mundial. La eficaz prevención y resolución de conflictos laborales es crucial para mantener relaciones laborales sólidas y productivas. Los procesos de resolución de conflictos ofrecen a las partes interesadas un recurso para la negociación colectiva y para fortalecer las alianzas sociales.

Dado que el conflicto es inherente e inevitable en las relaciones laborales, establecer procesos eficaces de prevención y resolución de conflictos es fundamental para minimizar la incidencia y las consecuencias de los conflictos en el lugar de trabajo. (OIT, 2013)

1.2 Definición del problema.

Un número importante de los trabajadores poblanos enfrentan desconocimiento de sus derechos laborales, juicios largos, condiciones desfavorables en sus centros de trabajo, falta de capacitación, desigualdad salarial a causa del género, discriminación por edad.

Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes.

1.3 Justificación del PP.

Se requiere resolver los conflictos entre patrones y trabajadores en la etapa conciliatoria, toda vez actualmente la justicia laboral es lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable; así mediante este procedimiento se combatirá la imparcialidad, la simulación, discrecionalidad y opacidad. La población economicamente activa ocupada no cuenta con la información suficiente en terminos laborales cuando existe un conflicto entre empleador y trabajador.

1.4 Estado actual del problema.

Actualmente los tribunales de trabajo identificaron que las partes desaprovechan la conciliación; existe una falta de modernización de los procesos y agilización de los procedimientos mediante el uso adecuado de las tecnologías de información; existe carencia de la implementación del servicio profesional de carrera; retraso en la práctica de notificaciones y exhortos; ausencia de un esquema de organización que permita concentrar los recursos humanos y materiales con que se cuenta en las áreas más

problemáticas o que demandan mayor atención; insuficiencia administrativa, prácticas de corrupción, entre otros problemas.

1.5 Evolución del problema.

El gobierno de Estado de Puebla en tenor de las ideas derivadas de la reforma al apartado 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde elimina las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependientes del Poder Ejecutivo y dispuso que la justicia laboral queda a cargo del Poder Judicial de la Federación o de cada una de las entidades federativas, siempre y cuando se cree en el orden local los Centros de Conciliación. En este contexto se crea el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla que tendrá las siguientes funciones:

Resolver los conflictos entre patrones y trabajadores en la etapa conciliatoria, que es el procedimiento previo a que acudan a los tribunales del Poder Judicial. La nueva estructura conciliatoria y de difusión de sus atribuciones logrará evitar la acumulación de los juicios antes los Tribunales. La función conciliatoria está plasmada como obligatoria y previa a la etapa judicial, en este caso el trabajador y el patrón deberán aprovechar la oportunidad de llegar a solucionar las diferencias.

Establecer una nueva institución para reemplazar una existente inevitablemente encontrará resistencia por parte de quienes consideran el cambio desfavorable, lo que requiere que el proceso de cambio se maneje con cuidado, consideración y paciencia, pero también con compromiso y energía no sólo en aras del cambio mismo, sino también impulsados por la necesidad de un mejor desempeño y de un mejor gobierno.

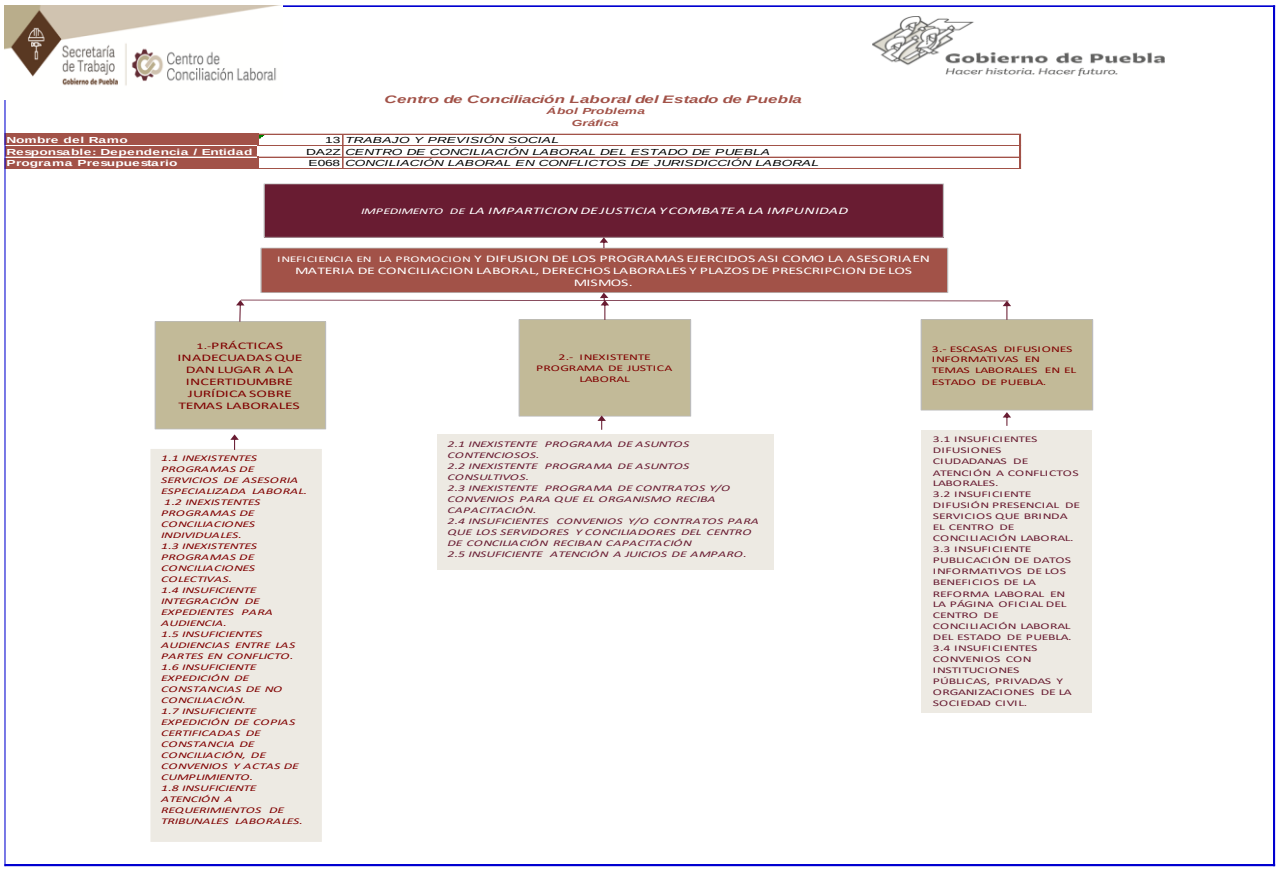
Establecer una institución independiente para la gestión de conflictos requiere convicción en el apoyo financiero para poder sufragar los costos de puesta en marcha al igual que los costos de funcionamiento. La necesidad de independencia y neutralidad institucional dicta que los empleadores y los sindicatos, en calidad de usuarios del sistema, no proporcionen dichos fondos, dejando de ese modo al gobierno la aprobación anual de asignaciones legislativas en base a los procedimientos habituales de previsión presupuestaria.

Es importante para el Centro de Conciliación Laboral contar con el suficiente personal capacitado para eficientar los procesos de conciliación en el Estado de Puebla.

1.6 Experiencias de atención.

Programa	Población Objetivo	Objetivo del Programa	Operación	Resultados
E068 Conciliación Laboral en Conflictos de Jurisdicción Local	2,900,000	Conciliaciones Laborales	0	

1.7 Árbol de problemas.



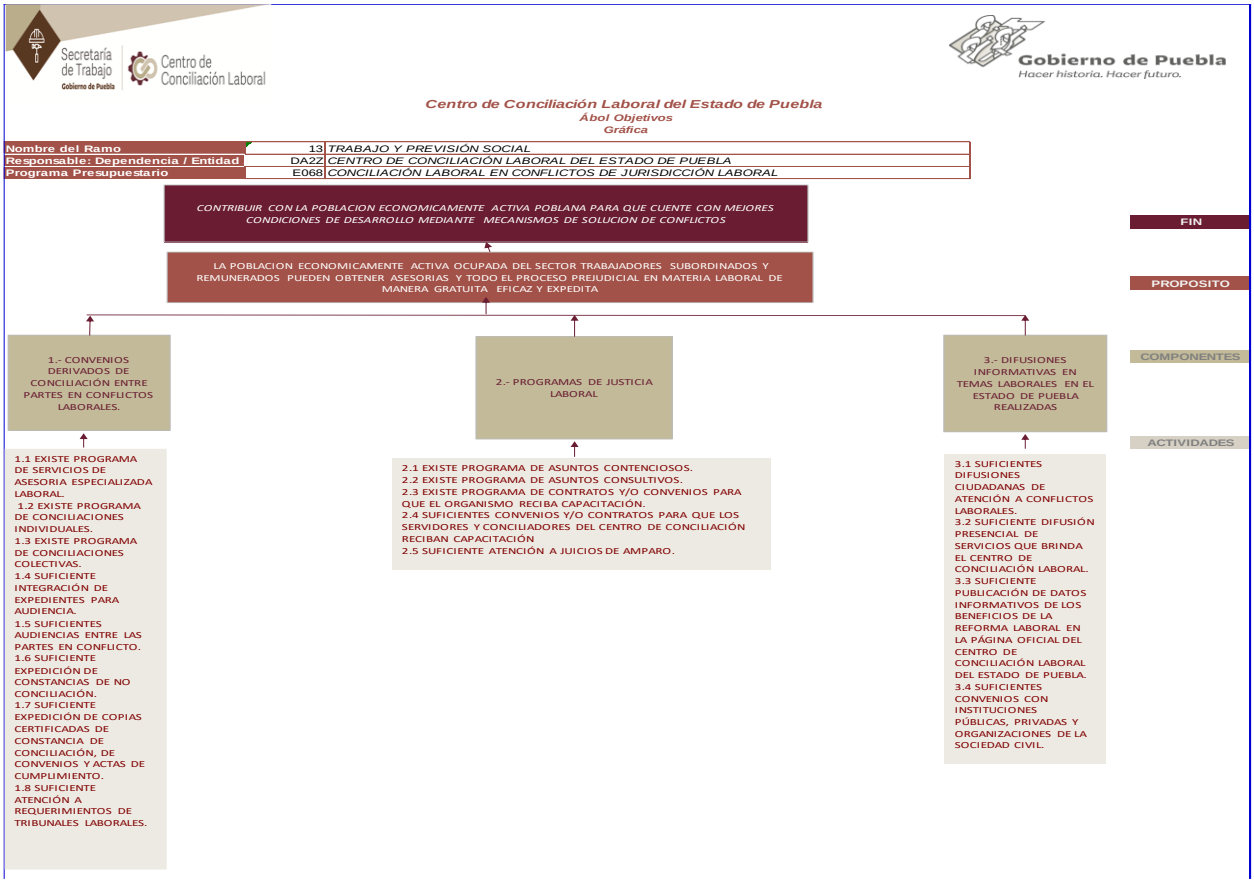
2. Objetivos

2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.

El objetivo del Programa Conciliaciones Laborales, otorgar el servicio de conciliación especializada en materia laboral para la resolución de conflictos entre trabajadores y empleadores de una manera eficaz y expedita, evitando con esto, los vicios y prácticas que hoy en día se dan durante el desarrollo de un conflicto laboral y que dan lugar a la incertidumbre jurídica.

El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024 establece el Eje 3. Desarrollo Económico. Objetivo: Incrementar la productividad y promover un uso eficiente y responsable de los recursos para contribuir a un crecimiento económico equilibrado que garantice un desarrollo igualitario, incluyente, sostenible y a lo largo de todo el territorio.

2.2 Árbol de objetivos.



2.3 Estrategia para la selección de alternativas.

Son atribuciones del Centro de Conciliación Laboral
El programa no se duplica con funciones de otros programas
Representan alternativas de solución
Son viables para su implementación.

2.4 Concentrado.

ÁRBOL DEL PROBLEMA	ÁRBOL DE OBJETIVOS	RESUMEN NARRATIVO
EFECTOS	FINES	FIN
IMPEDIMENTO DE LA IMPARTICION DE JUSTICIA Y COMBATE A LA IMPUNIDAD	FORTALECER LA IMPARTICION DE JUSTICIA Y COMBATE A LA IMPUNIDAD ,PROTEGIENDO LOS DERECHOS LABORALES PARA PROPICIAR UN AMBIENTE DE PAZ	CONTRIBUIR CON LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA POBLANA PARA QUE CUENTE CON MEJORES CONDICIONES DE DESARROLLO MEDIANTE MECANISMOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS
PROBLEMA CENTRAL	SOLUCIÓN	PROPÓSITO
INEFICIENCIA EN LA PROMOCION Y DIFUSION DE LOS PROGRAMAS EJERCIDOS , ASI COMO LA ASESORIA EN MATERIA DE CONCILIACION LABORAL,DERECHOS LABORALES Y PLAZOS DE PRESCRIPCION DE LOS MISMO	PROMOCION Y DIFUSION DE LOS PROGRAMAS EJERCIDOS ASI COMO LA ASESORIA EN MATERIA DE CONCILIACION LABORAL, DERECHOS LABORALES Y PLAZOS DE PRESCRIPCION DE LOS MISMOS	LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA DEL SECTOR TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS PUEDEN OBTENER ASESORIAS Y TODO EL PROCESO PREJUDICIAL EN MATERIA LABORAL DE MANERA GRATUITA EFICAZ Y EXPEDITA
CAUSAS (1ER NIVEL)	MEDIOS (1ER NIVEL)	COMPONENTES
1.PRACTICAS INADECUADAS QUE DAN LUGAR A LA INCERTIDUMBRE JURIDICA SOBRE TEMAS LABORALES. 2. INEXISTENTE PROGRAMA DE JUSTICIA LABORAL 3. ESCASAS DIFUSIONES INFORMATIVAS EN TEMAS LABORALES EN EL ESTADO DE PUEBLA.	1.- CONVENIOS DERIVADOS DE CONCILIACIÓN ENTRE PARTES EN CONFLICTOS LABORALES. 2.- PROGRAMAS DE JUSTICIA LABORAL 3.- DIFUSIONES INFORMATIVAS EN TEMAS LABORALES EN EL ESTADO DE PUEBLA REALIZADAS	1.- CONCILIACIONES ENTRE PARTES EN CONFLICTOS LABORALES 2.- PROGRAMAS DE JUSTICIA LABORAL REALIZADOS. 3.- DIFUSIONES CIUDADANAS DE ATENCIÓN A CONFLICTOS LABORALES REALIZADAS.
CAUSAS (2DO NIVEL)	MEDIOS (2DO NIVEL)	ACTIVIDADES
1.1 INEXISTENTES PROGRAMAS DE SERVICIOS DE ASESORIA ESPECIALIZADA LABORAL. 1.2 INEXISTENTES PROGRAMAS DE CONCILIACIONES INDIVIDUALES. 1.3 INEXISTENTES PROGRAMAS DE CONCILIACIONES COLECTIVAS. 1.4 INSUFICIENTE INTEGRACIÓN DE EXPEDIENTES PARA AUDIENCIA. 1.5 INSUFICIENTES AUDIENCIAS ENTRE LAS PARTES EN CONFLICTO. 1.6 INSUFICIENTE EXPEDICIÓN DE CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN. 1.7 INSUFICIENTE EXPEDICIÓN DE COPIAS CERTIFICADAS DE CONSTANCIA DE CONCILIACIÓN, DE CONVENIOS Y ACTAS DE CUMPLIMIENTO. 1.8 INSUFICIENTE ATENCIÓN A REQUERIMIENTOS DE TRIBUNALES LABORALES. 2.1 INEXISTENTE PROGRAMA DE ASUNTOS CONTENCIOSOS. 2.2 INEXISTENTE PROGRAMA DE ASUNTOS CONSULTIVOS. 2.3 INEXISTENTE PROGRAMA DE CONTRATOS Y/O CONVENIOS PARA QUE EL ORGANISMO RECIBA CAPACITACIÓN. 2.4 INSUFICIENTES CONVENIOS Y/O CONTRATOS PARA QUE LOS SERVIDORES Y CONCILIADORES DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN RECIBAN CAPACITACIÓN 2.5 INSUFICIENTE ATENCIÓN A JUICIOS DE AMPARO. 3.1 INSUFICIENTES DIFUSIONES CIUDADANAS DE ATENCIÓN A CONFLICTOS LABORALES. 3.2 INSUFICIENTE DIFUSIÓN PRESENCIAL DE SERVICIOS QUE BRINDA EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL. 3.3 INSUFICIENTE PUBLICACIÓN DE DATOS INFORMATIVOS DE LOS BENEFICIOS DE LA REFORMA LABORAL EN LA PÁGINA OFICIAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA. 3.4 INSUFICIENTES CONVENIOS CON INSTITUCIONES PÚBLICAS, PRIVADAS Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL.	1.1 EXISTE PROGRAMA DE SERVICIOS DE ASESORIA ESPECIALIZADA LABORAL. 1.2 EXISTE PROGRAMA DE CONCILIACIONES INDIVIDUALES. 1.3 EXISTE PROGRAMA DE CONCILIACIONES COLECTIVAS. 1.4 SUFICIENTE INTEGRACIÓN DE EXPEDIENTES PARA AUDIENCIA. 1.5 SUFICIENTES AUDIENCIAS ENTRE LAS PARTES EN CONFLICTO. 1.6 SUFICIENTE EXPEDICIÓN DE CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN. 1.7 SUFICIENTE EXPEDICIÓN DE COPIAS CERTIFICADAS DE CONSTANCIA DE CONCILIACIÓN, DE CONVENIOS Y ACTAS DE CUMPLIMIENTO. 1.8 SUFICIENTE ATENCIÓN A REQUERIMIENTOS DE TRIBUNALES LABORALES 2.1 EXISTE PROGRAMA DE ASUNTOS CONTENCIOSOS. 2.2 EXISTE PROGRAMA DE ASUNTOS CONSULTIVOS. 2.3 EXISTE PROGRAMA DE CONTRATOS Y/O CONVENIOS PARA QUE EL ORGANISMO RECIBA CAPACITACIÓN. 2.4 SUFICIENTES CONVENIOS Y/O CONTRATOS PARA QUE LOS SERVIDORES Y CONCILIADORES DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN RECIBAN CAPACITACIÓN 2.5 SUFICIENTE ATENCIÓN A JUICIOS DE AMPARO. 3.1 SUFICIENTES DIFUSIONES CIUDADANAS DE ATENCIÓN A CONFLICTOS LABORALES. 3.2 SUFICIENTE DIFUSIÓN PRESENCIAL DE SERVICIOS QUE BRINDA EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL. 3.3 SUFICIENTE PUBLICACIÓN DE DATOS INFORMATIVOS DE LOS BENEFICIOS DE LA REFORMA LABORAL EN LA PÁGINA OFICIAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA. 3.4 SUFICIENTES CONVENIOS CON INSTITUCIONES PÚBLICAS, PRIVADAS Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL.	1.1 REALIZAR PROGRAMAS DE SERVICIOS DE ASESORÍA ESPECIALIZADA LABORAL. 1.2 REALIZAR PROGRAMAS DE CONCILIACIONES INDIVIDUALES ATENDIDAS. 1.3 REALIZAR PROGRAMA DE CONCILIACIONES COLECTIVAS ATENDIDAS. 1.4 INTEGRACIÓN DE EXPEDIENTES PARA AUDIENCIAS 1.5 AUDIENCIAS ENTRE LAS PARTES EN CONFLICTO 1.6 EXPEDICIÓN DE CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN 1.7 EXPEDICIÓN DE COPIAS CERTIFICADAS DE CONSTANCIA DE NO CONCILIACIÓN, DE CONVENIOS Y ACTAS DE CUMPLIMIENTO. 1.8 REQUERIMIENTOS DE TRIBUNALES LABORALES ATENDIDOS 2.1 PROGRAMA DE ASUNTOS CONTENCIOSOS. 2.2 PROGRAMA DE ASUNTOS CONSULTIVOS 2.3 PROGRAMA DE CONTRATOS Y / O CONVENIOS PARA QUE EL ORGANISMO RECIBA CAPACITACIÓN. 2.4 CONVENIOS Y/O CONTRATOS PARA LOS QUE LOS SERVIDORES Y CONCILIADORES DEL CCL RECIBAN CAPACITACIÓN. 2.5 ATENCIÓN A JUICIOS DE AMPARO 3.1 DIFUSIONES CIUDADANAS DE ATENCIÓN A CONFLICTOS LABORALES 3.2 DIFUSIÓN PRESENCIAL DE SERVICIOS QUE BRINDA EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL 3.3 PUBLICACIÓN DE DATOS INFORMATIVOS DE LOS BENEFICIOS DE LA REFORMA LABORAL EN LA PÁGINA OFICIAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DE ESTADO DE PUEBLA 3.4 CONVENIOS CON INSTITUCIONES PÚBLICAS, PRIVADAS Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

3. Cobertura

Población de Referencia: Población económicamente activa en el estado de Puebla (STPS-INEGI 2022).

Población Potencial: Población económicamente activa ocupada en el estado de Puebla (STPS- INEGI 2019).

Población Atendida (Beneficiarios): Población económicamente activa ocupada en el Estado de Puebla, del sector trabajadores subordinados y remunerados que han sido apoyados o atendidos.

Población Objetivo: Población económicamente activa ocupada en el estado de Puebla del sector trabajador subordinados y remunerados que tienen algún conflicto con el empleador en el orden local (Junta de Conciliación y Arbitraje del estado de Puebla).

3.1 Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información.

	Definición de la Población	Cantidad	Última fecha de actualización	Periodicidad para realizar la actualización	Fuente de Información
Población de Referencia	Población	4,760,420	2019	Anual	INEGI
Población Potencial	Población	2,900,000	2023	Anual	INEGI
Población Atendida	Población	0	N/A	Anual	CCLEP
Población Objetivo	Población	2,805,222	2019	Anual	INEGI

3.2 Estrategia de cobertura.

Población potencial: 2,900,000 es la población económicamente activa en el estado de Puebla, hablamos de personas que se encuentran realizando una actividad.

Población objetivo: 2,900,000 es la población económicamente activa ocupada en el estado de puebla del sector trabajador subordinados y remunerados que necesitan capacitarse en materia laboral.

Se brindará un ambiente de diálogo y equilibrio entre las partes, lo cual mejorará las condiciones de empleo y el alcance de acuerdos laborales que permitan sumar al desarrollo económico y social del Estado.

Para poder cumplir con lo anterior es necesario preservar la cultura de la conciliación como el mejor camino para solventar los conflictos laborales. Además de crear espacios de capacitación técnica especializada, que permita a los conciliadores cumplir con las necesidades que se presenten.

4. Análisis de similitudes o complementariedades

4.1 Complementariedad y coincidencias

Nombre del PP	**E068 Conciliación Laboral en Conflictos de Jurisdicción Local**
Institución	123 Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla
Propósito (MIR)	La población económicamente activa ocupada del sector trabajadores subordinados y remunerados que presenta algún conflicto laboral cuenta con un debido seguimiento a su procedimiento para una posible solución a su conflicto.
Población o área de enfoque	2,900,000
Cobertura geográfica	No aplica
Existen riesgos de similitud con el PP de análisis	No aplica
Se complementa con el PP de análisis	No aplica
Explicación	No aplica

5. Presupuesto

Nota: Este apartado deberá ser requisitado con la información del proceso de cuantificación de los programas presupuestarios a partir del Ejercicio Fiscal 2023

5.1 Estimación del costo del programa presupuestario

Especificar el monto del presupuesto estimado para el Ejercicio Fiscal en el que iniciará operaciones el PP.

Capitulo	Monto en pesos corrientes
1000 Servicios Personales	$ 24,838,376.95
2000 Materiales y Suministros	$ 2,913,580
3000 Servicios Generales	$ 4,948,000
5000 Inversión Pública	$ 24,889,866
Total	$57,589,822.95

5.2 Fuentes de financiamiento

Fuente de financiamiento	Monto en pesos corrientes
Recursos Federales (Ramo 28)	$49,728,242.95
Recursos Estatales	$7,861,580
Total	$57,589,822.95

6. Información Adicional

6.1 Información adicional relevante

7. Registro del Programa Presupuestario en Inventario.

Registro del Programa Presupuestario
Tipología del PP: E- Prestación de Servicios Públicos
Programa Presupuestario: E068 Conciliación Laboral en Conflictos de Jurisdicción Local En caso de tratarse de un PP de nueva creación, solo se colocará el nombre
Unidad Responsable del PP: 123 Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla

Bibliografía

Agregar la Bibliografía utilizada en orden alfabético.

- STPS. (octubre 2019). Información Laboral: Puebla. Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral. Recuperado de: http://siel.stps.gob.mx:304/perfiles/perfiles_detallado/perfil_puebla.pdf
  - Estado de Puebla. (2022). Plan Estatal de Desarrollo. Recuperado de: http://planeader.puebla.gob.mx/index.php/inicio/planes-de-desarrollo
  - Gobierno de la República. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Recuperado de : https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

- Gobierno del Estado de Puebla. Periódico Oficial: Decreto de Creación del Organismo Público Descentralizado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.

- OIT, (2013). SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES: Directrices para mejorar el desempeño. OIT. Turín, Italia. Recuperado el 14 de septiembre de 2022: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf

-

Anexos