

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.



E068 CONCILIACIÓN LABORAL EN CONFLICTOS DE JURIDICCION LOCAL

123 CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO
DE PUEBLA

0CCL CENTRO DE CONCILIACION LABORAL DEL ESTADO DE
PUEBLA

Ejercicio fiscal 2021



Hoja de Control de Actualizaciones del Diagnóstico

Revisión y Ejercicio Fiscal	Fecha dd/mm/aaaa	Descripción de la Modificación (Apartado / Sub apartado)
		NO APLICA



Contenido

1. Antecedentes y Descripción del Problema.....	5
1.1 Antecedentes.....	5
1.2 Definición del problema.....	6
1.3 Justificación del PP.....	6
1.4 Estado actual del problema.....	6
1.5 Evolución del problema.....	7
1.6 Experiencias de atención.....	8
1.7 Árbol de problemas.....	8
2. Objetivos	9
2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.....	9
2.2 Árbol de objetivos.....	9
2.3 Estrategia para la selección de alternativas.....	10
2.4 Concentrado.....	10
3. Cobertura	11
3.1 Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información.....	11
3.2 Estrategia de cobertura.....	11
4. Análisis de similitudes o complementariedades	12
4.1 Complementariedad y coincidencias	12
5. Presupuesto.....	13
5.1 Estimación del costo del programa presupuestario	13
5.2 Fuentes de financiamiento	13
6. Información Adicional.....	14
6.1 Información adicional relevante.....	14
7. Registro del Programa Presupuestario en Inventario.....	14
Bibliografía.....	15
Anexos.....	15



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 económicamente activa ocupada no cuenta con la información suficiente en términos laborales cuando existe un conflicto entre empleador y trabajador

1.4 Estado actual del problema.

Actualmente la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla recibe un promedio de 350 demandas laborales mensualmente y lleva acabo 224 audiencias diariamente, por la carga de trabajo que existe en dicho organismo se tiene un rezago de más de 14,000 expedientes sin concluir, lo cual pone en riesgo y en rezago la justicia laboral en el Estado de Puebla.

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 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 :CONCILAICION LABORAL EN CONFLICTOS DE JURIDICCION LOCAL	2,900,000	CONCILIACIONES LABORALES	0	0

1.7 Árbol de problemas.

Presentar el árbol del problema incluyendo de forma esquemática el encadenamiento de causas y efectos del problema que se va a atender, conforme Manual de Programación.





2. Objetivos

2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.

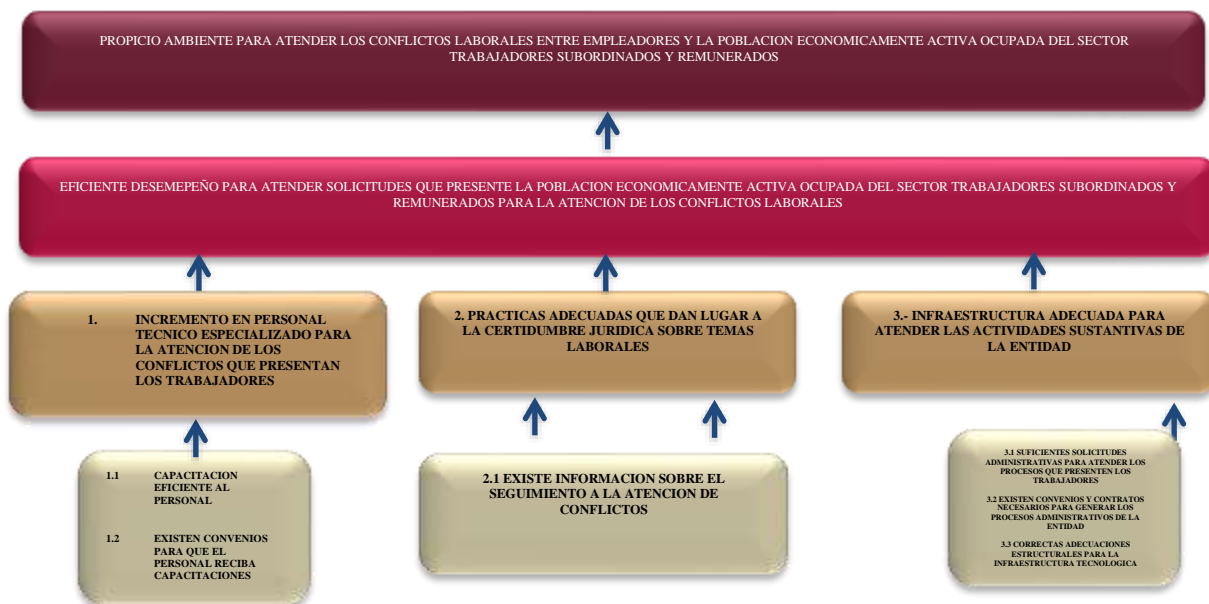
El objetivo del Programa Conciliaciones Laborales, otorgar el servicio de conciliación especializada en materia laboral para la resolución de conflictos entre trabajadores y empleadores de una manera eficaz y expedita, evitando con esto, los vicios y prácticas que hoy en día se dan durante el desarrollo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

El programa presupuestario E68 Conciliación Laboral en Conflictos de Jurisdicción Local está alineado al Plan Estatal De Desarrollo 2018-2024 con las siguientes características.

Eje 2. Innovación, Competitividad y Empleo. Programa 11: Impulso al empleo de Calidad, donde su objetivo es garantizar los derechos del trabajador, apoyando la generación de empleos de calidad, el desarrollo del capital humano, el aumento de la productividad laboral y el incremento de salarios. Estrategia: Fortalecer el capital humano de alto nivel competitivo, promoviendo la equidad y la igualdad laboral, así como la vinculación laboral entre el sector educativo y el productivo

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 del Objetivo	Resumen Narrativo
Efectos	Fines	Fin
IMPEDIMIENTO DE ATENCIÓN A LOS CONFLICTOS LABORALES ENTRE EMPLEADORES Y LA POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA DEL SECTOR TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS	PROPICIO AMBIENTE ADMINISTRATIVO PARA ATENDER LOS CONFLICTOS LABORALES ENTRE EMPLEADORES Y LA POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA DEL SECTOR TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS	PERFECCIONAR LAS CONDICIONES ADMINISTRATIVAS DE LA ENTIDAD PARA ATENDER LOS CONFLICTOS LABORALES ENTRE EMPLEADORES Y LA POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA DEL SECTOR TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS.
Problema Central	Solución	Propósito
INEFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO PARA ATENDER LAS SOLICITUDES QUE PRESENTE LA POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA DEL SECTOR TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS PARA LA ATENCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES	EFICIENTE DESEMPEÑO PARA ATENDER LAS SOLICITUDES QUE PRESENTE LA POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA DEL SECTOR TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS PARA LA ATENCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES.	LA POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA DEL SECTOR TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS PUEDEN PRESENTAR SOLICITUDES PARA ATENCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES POR EL EFICIENTE DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO
Causa (1er Nivel)	Medios (1er Nivel)	Componentes
1.- ESCASO PERSONAL TÉCNICO ESPECIALIZADO PARA LA ATENCIÓN DE CONFLICTOS QUE PRESENTAN LOS TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS. 2.- PRÁCTICAS INADECUADAS QUE DAN LUGAR A LA INCERTIDUMBRE JURÍDICA SOBRE TEMAS LABORALES 3.- INFRAESTRUCTURA INADECUADA PARA ATENDER LAS ACTIVIDADES SUSTANTIVAS DE LA ENTIDAD.	1.- INCREMENTO EN PERSONAL TÉCNICO ESPECIALIZADO PARA LA ATENCIÓN DE CONFLICTOS QUE PRESENTAN LOS TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS. 2.- PRÁCTICAS ADECUADAS QUE DAN LUGAR A LA CERTIDUMBRE JURÍDICA SOBRE TEMAS LABORALES. 3.- INFRAESTRUCTURA ADECUADA PARA ATENDER LAS ACTIVIDADES SUSTANTIVAS DE LA ENTIDAD	1.- PERSONAL TÉCNICO PARA LA ATENCIÓN DE CONFLICTOS QUE PRESENTAN LOS TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS ESPECIALIZADO. 2.- FOROS INFORMATIVOS EN TEMAS LABORALES EN EL ESTADO DE PUEBLA, REALIZADOS. 3.- PROGRAMAS PARA ADECUAR LA INFRAESTRUCTURA DE LA ENTIDAD REALIZADOS
Causa (2do Nivel)	Medios (2do Nivel)	Actividades
1.1. INSUFICIENTE CAPACITACIÓN AL PERSONAL 1.2. CARENCIA DE UN CONVENIO PARA QUE EL PERSONAL RECIBA CAPACITACIONES. 2.1. EXISTE INFORMACIÓN SOBRE EL SEGUIMIENTO A LA ATENCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES 3.1. FALTA DE SOLICITUDES ADMINISTRATIVAS PARA RESOLVER LOS PROBLEMAS QUE PRESENTEN LOS TRABAJADORES. 3.2. BAJO NÚMERO DE CONVENIOS Y CONTRATOS NECESARIOS PARA GENERAR LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA ENTIDAD. 3.3 FALTA DE ADECUACIONES ESTRUCTURALES PARA LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE LA ENTIDAD.	1.1. CAPACITACIÓN EFICIENTE AL PERSONAL 1.2. EXISTEN CONVENIOS PARA QUE EL PERSONAL RECIBA CAPACITACIONES. 2.1. EXISTE INFORMACIÓN SOBRE EL SEGUIMIENTO A LA ATENCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES 3.1. SUFICIENTES SOLICITUDES ADMINISTRATIVAS PARA ATENDER LOS PROCESOS QUE PRESENTEN LOS TRABAJADORES. 3.2. EXISTEN CONVENIOS Y CONTRATOS NECESARIOS PARA GENERAR LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA ENTIDAD. 3.3 CORRECTAS ADECUACIONES ESTRUCTURALES PARA LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE LA ENTIDAD.	1.1. REALIZAR 2 PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EFICIENTE AL PERSONAL 1.2. REALIZAR UN CONVENIO PARA QUE EL PERSONAL RECIBA CAPACITACIONES. 2.1 REALIZAR 10 FOROS CIUDADANOS DE ATENCIÓN A CONFLICTOS LABORALES EN CADA UNA DE LAS REGIONES DEL ESTADO DE PUEBLA. 3.1. REALIZAR 1 PROGRAMA DE SOLICITUDES ADMINISTRATIVAS PARA RESOLVER LOS PROBLEMAS QUE PRESENTEN LOS TRABAJADORES. 3.2. REALIZAR 1 PROGRAMA DE CONVENIOS Y CONTRATOS NECESARIOS PARA GENERAR LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA ENTIDAD.



3.3 REALIZAR 2 PROGRAMA DE ADECUACIONES ESTRUCTURALES PARA LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE LA ENTIDAD.

3. Cobertura

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

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	4,750,000	2021	Anual	INEGI
Población Potencial	Población	2,900,000	2021	Anual	INEGI
Población Atendida	Población	0	n/a	Anual	CCLEP
Población Objetivo	Población	2,900,000	n/a	Anual	CCLEP

3.2 Estrategia de cobertura.



Población potencial: 2,900,00 es la población económicamente activa en el estado de Puebla, hablamos de personas que se encuentran realizando una actividad

Población objetivo: 2,900,000 aproximadamente 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 POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA DEL SECTOR TRABAJADORES SUBORDINADOS Y REMUNERADOS QUE PRESENTAN ALGUN CONFLICTO LABORAL CUENTA CON UN DEBIDO SEGUIMIENTO A SU PROCEDIMIENTO PARA UNA POSIBLE SOLUCION 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

5.1 Estimación del costo del programa presupuestario

Capitulo	Monto en pesos corrientes
1000 Servicios Personales	\$ 4,194,751
2000 Materiales y Suministros	
3000 Servicios Generales	\$ 2,351,653
5000 Inversión Pública	
1000 Servicios Personales	
Total	6,546,404.00

5.2 Fuentes de financiamiento

Fuente de financiamiento	Monto en pesos corrientes
Recursos Federales (Ramo 28)	\$ 4,194,751
Recursos Estatales	\$ 2,351,653
Total	\$ 6,546,404.00



6. Información Adicional

6.1 Información adicional relevante

SIN INFORMACION 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
Unidad Responsable del PP: OCCL Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla

En caso de que el PP sea operado por más de una UR se deberá especificar las funciones que cada una desarrollará respecto al mismo.

Denominación de UR´s que participan	Funciones por UR en el Programa Presupuestario
NO APLICA	NO APLICA



Bibliografía

STPS. (octubre 2019). Información Laboral: Puebla. Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral. Recuperado de:
http://siel.stps.gob.mx:304/perfiles/perfiles_detallado/perfil_puebla.pdf

Estado de Puebla. (2019). 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 10 de septiembre de 2019:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf

Anexos