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 2025	13/08/2024	

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 2025

Contenido

1. Antecedentes y Descripción del Problema....4
1.1 Antecedentes....6
1.2 Evolución del problema 6
1.3 Estado actual del problema....7
1.4 Definición del problema....7
1.5 Justificación del PP....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....10
2.3 Estrategia para la selección de alternativas....11
2.4 Concentrado....11
3. Cobertura....12
3.1 Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información....12
3.2 Estrategia de cobertura....13
3.3 Mecánica Operativa 13
3.4 Previsiones para la integración y operación del padrón de beneficiaros..... 13
4. Análisis de similitudes o complementariedades....14
4.1 Complementariedad y coincidencias....14
5. Presupuesto....14
5.1 Estimación del costo del programa presupuestario....14
5.2 Fuentes de financiamiento....15
6. Información Adicional....15
6.1 Información adicional relevante....15
7. Registro del Programa Presupuestario en Inventario....15
Bibliografía....16
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 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.

1.3 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.

1.4 Definición del problema.

La existencia de conflictos laborales es una cuestión que se ha convertido en parte de la narrativa del ámbito laboral, debido a eso, se crearon los Centros de Conciliación para agotar en la medida de lo posible por conducto del dialogo, la solución a los conflictos laborales, por lo tanto, el CCLEP promueve la conciliación laboral como una alternativa a la solución de conflictos entre personas trabajadores, subordinadas, remuneradas y empleadoras.

Un número importante de la población ocupada en el estado de Puebla 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, etc.

En el 2023, 17,019 personas se acercaron al CCLEP a solicitar asesoría para solucionar el conflicto por el medio de la conciliación de las cuales 15,092 solicitudes se concretaron en audiencias de conciliación con el fin de terminar el conflicto por medio de ese conducto.

1.5 Justificación del PP.

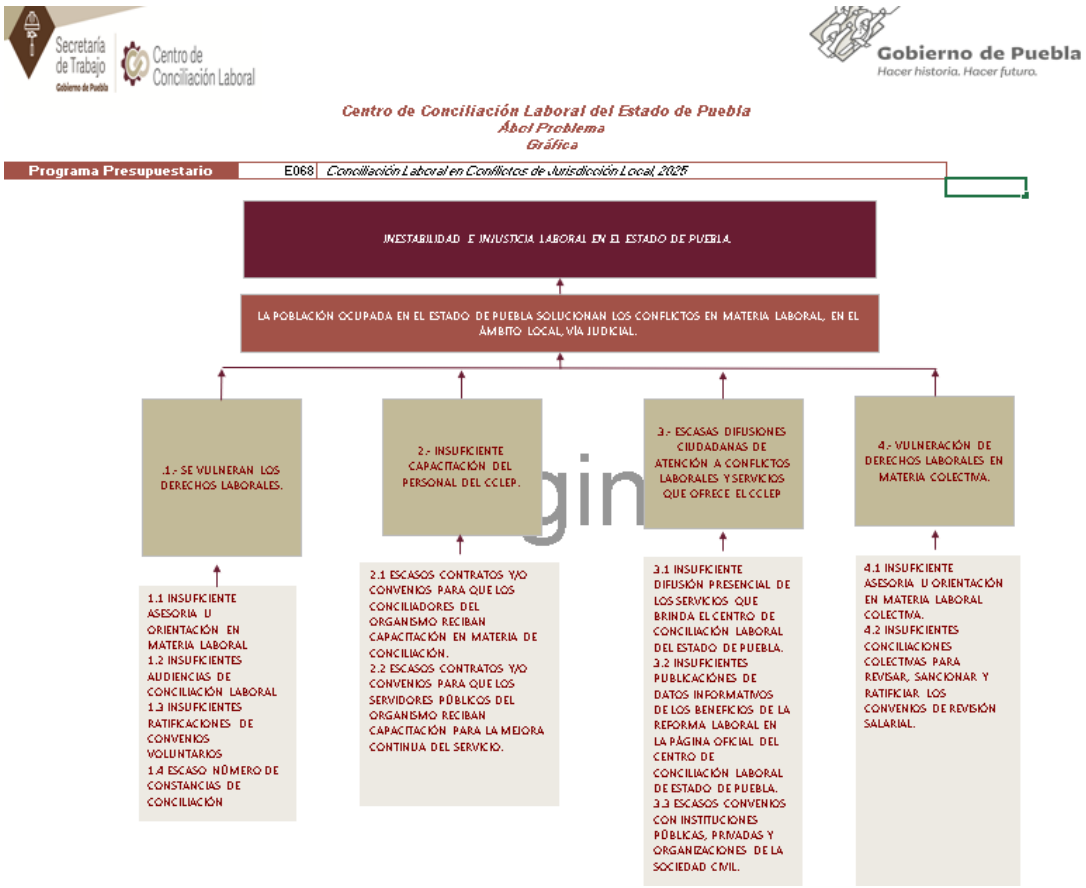
Se requiere resolver los conflictos entre patrones y personas trabajadoras en la etapa prejudicial por medio de la conciliación, toda vez que actualmente la justicia laboral es lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable; así mediante este procedimiento se combatirá la imparcialidad, la simulación, discrecionalidad y opacidad. La población económicamente activa ocupada no cuenta con la información suficiente en términos laborales cuando existe un conflicto entre personas empleadoras y personas trabajadoras.

El Centro de Conciliación Laboral tiene por objeto otorgar el servicio público de conciliación en materia laboral para la resolución de los conflictos entre trabajadores y empleadores de jurisdicción local ofreciendo a estos una instancia eficaz y expedita para ello.

1.6 Experiencias de atención.

Programa	Población Objetivo	Objetivo del Programa	Operación	Resultados
E068 Conciliación Laboral en Conflictos de Jurisdicción Local	3,070,000	Conciliaciones Laborales	0	

1.7 Árbol de problemas.



2. Objetivos

2.1 Determinación y justificación de los objetivos de la intervención.

El principal objetivo del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla es ofrecer el servicio público de asesoría y conciliación laboral para la resolución de conflictos entre las y los trabajadores y las y los patrones en asuntos de orden local, antes de acudir a los tribunales laborales.

El Plan Estatal de Desarrollo 2018-2024 establece en el Eje III. Trabajo digno, cuyo objetivo es otorgar el servicio público de conciliación laboral para la resolución de conflictos entra las y los trabajadores y las y los empleadores en asuntos de orden local, ofreciendo a estos una instancia eficaz y expedita para eso. El Programa Sectorial de la Secretaría de Trabajo del Estado de Puebla establece en la Estrategia 3.2.1.1 Promocionar y difundir medios alternativos para la solución de conflictos mediante la asesoría en materia de conciliación laboral, derechos laborales y plazos de prescripción de los mismos. Esto se llevará a cabo con cinco líneas de acción: 3.2.1.1.1 Difundir los servicios que ofrece el centro de conciliación laboral. 3.2.1.1.2 Publicar datos informativos acerca de los beneficios de la conciliación laboral. 3.2.1.1.3 Realizar convenios con instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil, con el objetivo de hacerlos partícipes de la nueva reforma laboral. 3.2.1.1.4 Realizar un programa de capacitación y formación para que las y los conciliadores tengan los conocimientos suficientes y brindar certeza a las personas usuarias de los servicios del centro de conciliación. 3.2.1.1.5 Realizar servicios de asesoría u orientación especializados a personas trabajadoras y empleadoras en materia de conciliación y derechos laborales en el centro de conciliación. 3.2.1.1.6 Realizar audiencias de conciliación entre las partes en conflicto en el centro de conciliación. 3.2.1.1.7 Contribuir a generar certeza jurídica y justicia laboral para generar la estabilidad laboral en el estado de puebla mediante la solución de conflictos laborales por medio de la conciliación.

2.2 Árbol de objetivos.

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla
Árbol Objetivos
Gráfica

Programa Presupuestario	E068	*Conciliación Laboral en Conflictos de Jurisdicción Local, 2025*

ESTABILIDAD Y JUSTICIA LABORAL EN EL ESTADO DE PUEBLA

LA POBLACION OCUPADA EN EL ESTADO DE PUEBLA SOLUCIONAN LOS CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL , EN EL AMBITO LOCAL, POR MEDIO DE LA CONCILIACIÓN A TRAVÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA.

1 CONCILIACIÓN ENTRE LAS PARTES COMO MECANISMO PREJUDICIAL PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

1.1 REALIZACIÓN DE SERVICIOS DE ASESORÍA U ORIENTACIÓN ESPECIALIZADOS A PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPLEADORAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y DERECHOS LABORALES EN EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA. 1.2 REALIZACIÓN DE AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN ENTRE PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPLEADORAS EN EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA.
1.3 RATIFICACIÓN DE CONVENIOS VOLUNTARIOS ENTRE LAS PARTES EN CONFLICTO LABORAL REVISADOS POR EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA.
1.4 EXPEDICIÓN DE CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN DERIVADAS DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.

2 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA REALIZADO

2.1 CONVENIOS Y/O CONTRATOS PARA LOS QUE LAS Y LOS CONCILIADORES DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA RECIBAN. CAPACITACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.
2.2 CONVENIOS Y/O CONTRATOS PARA QUE EL PERSONAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA RECIBAN CAPACITACIÓN EN MATERIA DEL SERVICIO PÚBLICO.

3 DIFUSIONES CIUDADANAS DE ATENCIÓN A CONFLICTOS LABORALES Y SERVICIOS QUE OFRECE EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA REALIZADAS.

31 DIFUSIÓN PRESENCIAL DE SERVICIOS QUE BRINDA EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL.
3.2 PUBLICACIÓN DE DATOS INFORMATIVOS DE LOS BENEFICIOS DE LA REFORMA LABORAL EN LA PÁGINA OFICIAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DE ESTADO DE PUEBLA.
3.3 CONVENIOS CON INSTITUCIONES PÚBLICAS, PRIVADAS Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL..

4 CONCILIACIÓN COLECTIVA ENTRE LAS PARTES COMO MECANISMO PREJUDICIAL PARA EVITAR LA HUELGA

4.1 REALIZACIÓN DE SERVICIOS DE ASESORÍA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS LABORALES EN EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA.
4.2 REALIZACIÓN DE CONCILIACIONES COLECTIVAS PARA REVISAR, SANCIONAR Y RATIFICIAR LOS CONVENIOS DE REVISIÓN SALARIAL PRESENTADOS EN EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA.

Página 1

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.

Hacer historia. Hacer futuro.

Concentrado

Datos de identificación del Programa Presupuestario

Nombre del Ramo	13	*SECRETARIA DE TRABAJO*
Responsable: Dependencia / Entidad / UR	123	*CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA*
Programa Presupuestario	E068	*CONCILIACION LABORAL EN CONFLICTOS DE JURISDICCION LOCAL*

ÁRBOL DEL PROBLEMA	ÁRBOL DE OBJETIVOS	RESUMEN NARRATIVO
EFECTOS	FINES	FIN
INESTABILIDAD LABORAL E INJUSTICIA LABORAL EN EL ESTADO DE PUEBLA.	ESTABILIDAD Y JUSTICIA LABORAL EN EL ESTADO DE PUEBLA.	CONTRIBUIR A GENERAR JUSTICIA LABORAL PARA GENERAR LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTADO DE PUEBLA MEDIANTE LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES POR MEDIO DE LA CONCILIACIÓN.
PROBLEMA CENTRAL	SOLUCIÓN	PROPÓSITO
LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL ESTADO DE PUEBLA SOLUCIONAN LOS CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL, EN EL ÁMBITO LOCAL, VÍA JUDICIAL.	LA POBLACION OCUPADA EN EL ESTADO DE PUEBLA SOLUCIONAN LOS CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL , EN EL AMBITO LOCAL, POR MEDIO DE LA CONCILIACIÓN A TRAVÉS DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA.	LA POBLACIÓN OCUPADA DEL ESTADO DE PUEBLA SOLUCIONA LOS CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL POR MEDIO DE LA CONCILIACIÓN EN EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL.
CAUSAS (1ER NIVEL)	MEDIOS (1ER NIVEL)	COMPONENTES
C.1 SE VULNERAN LOS DERECHOS LABORALES. C.2 INSUFICIENTE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DEL CCLEP. C.3 ESCASAS DIFUSIONES CIUDADANAS DE ATENCIÓN A CONFLICTOS LABORALES Y SERVICIOS QUE OFRECE EL CCLEP C.4 VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN MATERIA COLECTIVA.	M.1 FORTALECIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES. M.2 SUFICIENTE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DEL CCLEP. M.3 SUFICIENTES DIFUSIONES CIUDADANAS DE ATENCIÓN A CONFLICTOS LABORALES Y SERVICIOS QUE OFRECE EL CCLEP M.4 FORTALECIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN MATERIA COLECTIVA.	C.1 CONCILIACIÓN ENTRE LAS PARTES COMO MECANISMO PREJUDICIAL PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES. C.2 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA REALIZADO. C.3 DIFUSIONES CIUDADANAS DE ATENCIÓN A CONFLICTOS LABORALES Y SERVICIOS QUE OFRECE EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA REALIZADAS. C.4 CONCILIACIÓN COLECTIVA ENTRE LAS PARTES COMO MECANISMO PREJUDICIAL PARA EVITAR LA HUELGA.
CAUSAS (2DO NIVEL)	MEDIOS (2DO NIVEL)	ACTIVIDADES
C.1.1 INSUFICIENTE ASESORIA U ORIENTACIÓN EN MATERIA LABORAL. C.1.2 INSUFICIENTES AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN LABORAL. C.1.3 INSUFICIENTES RATIFICACIONES DE CONVENIOS VOLUNTARIOS. C.1.4 ESCASO NÚMERO DE CONSTANCIAS DE CONCILIACIÓN C 2.1 ESCASOS CONTRATOS Y/O CONVENIOS PARA QUE LOS CONCILIADORES DEL ORGANISMO RECIBAN CAPACITACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN. C 2.2 ESCASOS CONTRATOS Y/O CONVENIOS PARA QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ORGANISMO RECIBAN CAPACITACIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO. C 3.1 INSUFICIENTE DIFUSIÓN PRESENCIAL DE LOS SERVICIOS QUE BRINDA EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA. C 3.2 INSUFICIENTES PUBLICACIÓNES DE DATOS INFORMATIVOS DE LOS BENEFICIOS DE LA REFORMA LABORAL EN LA PÁGINA OFICIAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DE ESTADO DE PUEBLA. C 3.3 ESCASOS CONVENIOS CON INSTITUCIONES PÚBLICAS, PRIVADAS Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL. C 4.1 INSUFICIENTE ASESORIA U ORIENTACIÓN EN MATERIA LABORAL COLECTIVA. C 4.2 INSUFICIENTES CONCILIACIONES COLECTIVAS PARA REVISAR, SANCIONAR Y RATIFICIAR LOS CONVENIOS DE REVISIÓN SALARIAL.	M 1.1 SUFICIENTE ASESORIA U ORIENTACIÓN EN MATERIA LABORAL. M 1.2 SUFICIENTES AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN LABORAL M 1.3 SUFICIENTES RATIFICACIONES DE CONVENIOS VOLUNTARIOS. M 1.4 ESCASO NÚMERO DE CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN. M 2.1 SUFICIENTES CONTRATOS Y/O CONVENIOS PARA QUE LOS CONCILIADORES DEL ORGANISMO RECIBAN CAPACITACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN. M 2.2 SUFICIENTES CONTRATOS Y/O CONVENIOS PARA QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ORGANISMO RECIBAN CAPACITACIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SERVICIO. M 3.1 SUFICIENTE DIFUSIÓN PRESENCIAL DE LOS SERVICIOS QUE BRINDA EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA. M 3.2 SUFICIENTES PUBLICACIÓNES DE DATOS INFORMATIVOS DE LOS BENEFICIOS DE LA REFORMA LABORAL EN LA PÁGINA OFICIAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DE ESTADO DE PUEBLA. M 3.3 SUFICIENTES CONVENIOS CON INSTITUCIONES PÚBLICAS, PRIVADAS Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL. M 4.1 SUFICIENTE ASESORIA U ORIENTACIÓN EN MATERIA LABORAL COLECTIVA. M 4.2 SUFICIENTES CONCILIACIONES COLECTIVAS PARA REVISAR, SANCIONAR Y RATIFICIAR LOS CONVENIOS DE REVISIÓN SALARIAL.	A 1.1 REALIZACIÓN DE SERVICIOS DE ASESORÍA U ORIENTACIÓN ESPECIALIZADOS A PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPLEADORAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y DERECHOS LABORALES EN EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA. A 1.2 REALIZACIÓN DE AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN ENTRE PERSONAS TRABAJADORAS Y EMPLEADORAS EN EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA. A 1.3 RATIFICACIÓN DE CONVENIOS VOLUNTARIOS ENTRE LAS PARTES EN CONFLICTO LABORAL REVISADOS POR EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA. A.1.4 EXPEDICIÓN DE CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN DERIVADAS DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN. A.2.1 CONVENIOS Y/O CONTRATOS PARA LOS QUE LAS Y LOS CONCILIADORES DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA RECIBAN. CAPACITACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN. A 2.2 CONVENIOS Y/O CONTRATOS PARA QUE EL PERSONAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA RECIBAN CAPACITACIÓN EN MATERIA DEL SERVICIO PÚBLICO. A 3.1 DIFUSIÓN PRESENCIAL DE SERVICIOS QUE BRINDA EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL. A 3.2 PUBLICACIÓN DE DATOS INFORMATIVOS DE LOS BENEFICIOS DE LA REFORMA LABORAL EN LA PÁGINA OFICIAL DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DE ESTADO DE PUEBLA. A 3.3 CONVENIOS CON INSTITUCIONES PÚBLICAS, PRIVADAS Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL.. A 4.1 REALIZACIÓN DE SERVICIOS DE ASESORÍA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS LABORALES EN EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA. A 4.2 REALIZACIÓN DE CONCILIACIONES COLECTIVAS PARA REVISAR, SANCIONAR Y RATIFICIAR LOS CONVENIOS DE REVISIÓN SALARIAL PRESENTADOS EN EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA.

3. Cobertura

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

Población Potencial: Población Ocupada en el estado de Puebla.

Población Objetivo: Población Ocupada en el estado de Puebla con algún conflicto laboral y con la intensión de solucionarlo a través de la conciliación.

Población Atendida (Beneficiarios): Población Ocupada en el estado de Puebla con algún conflicto laboral que presentaron una solicitud de asesoría laboral en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla. 17,019 personas en el 2023 de las cuales 9,265 fueron presentadas por hombres, 6,357 por mujeres y 1,397 por personas empleadoras.

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 económicamente activa en el edo. de Puebla	3,070.602	2023	Anual	INEGI
Población Potencial	Población Ocupada en el estado de Puebla	3,001,762	2023	Anual	INEGI
Población Atendida	Número de solicitudes presentadas al CCLEP en 2023	17,019	2023	Anual	SINACOL
Población Objetivo	Número de asesorías programadas para el 2024	17,300	2023	Anual	CCLEP

3.2 Estrategia de cobertura.

Población potencial: 3,001,762 personas ocupadas en el estado de Puebla

Población objetivo: 17,300 asesorías a igual número de personas ocupadas con algún conflicto y con la intensión de solucionarlo a través de la conciliación, en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.

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.

3.3 Mecánica operativa.

Art. 684 Fracciones I, II, II y IV de la Ley Federal del Trabajo.
Art.3 y Art.9 Fracción II de la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.
Art.2, Art.17 fracciones III y VII y Art. 18 fracciones V y VII del Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.
Función 1 de la Unidad Administrativa 1. Dirección General del Manual de Organización del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.
Funciones 1 y 2 de la Unidad Administrativa 1.1 Dirección de Conciliaciones Individuales y Asesoría Especializada del Manual de Organización del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.

3.4 Previsiones para la integración y operación del padrón de beneficiarios.

Derivado que el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla ofrece un servicio a la población ocupada del estado, dependemos de que esta población ocupada demande nuestro servicio para convertirse en personas atendidas y por el personal con que contamos para atenderlas, se considera entregar 50 fichas de atención especializada al día. En caso de que la demanda de atención supere este número, se entregará la ficha para el día hábil siguiente. Estas fichas representan a todas las personas recibidas, pero cuando se genere en el Sistema Nacional de Conciliación Laboral su número de Expediente Único, es como consideramos que es una Persona Atendida.

4. Análisis de similitudes o complementariedades

4.1 Complementariedad y coincidencias

Nombre del PP	**No aplica**
Institución	No aplica
Propósito (MIR)	No aplica
Población o área de enfoque	No aplica
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	$ 19, 091, 133.26
2000 Materiales y Suministros	$ 2,326,400.16
3000 Servicios Generales	$ 5,060,386.27
Total	$26, 477,919.69

5.2 Fuentes de financiamiento

Fuente de financiamiento	Monto en pesos corrientes
Recursos Federales (Ramo 28)	$26, 477,919.69
Recursos Estatales	
Total	$26, 477,919.69

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