



POTOSÍ
PARA LOS POTOSINOS
GOBIERNO DEL ESTADO 2021-2027

CCLSLP
CENTRO DE CONCILIACIÓN
LABORAL DEL ESTADO
DE SAN LUIS POTOSÍ

PROGRAMA INSTITUCIONAL 2022-2027

**Centro de Conciliación Laboral Estado
del Estado de San Luis Potosí**

SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P., A OCTUBRE DEL 2022.

Contenido

1. Introducción	1
2. Antecedentes	2
3. Marco Jurídico	5
4. Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo (2021-2027)	8
5. Misión y Visión Centro de Conciliación Laboral	9
6. Código de Ética para las personas servidoras públicas del Centro del Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí	10
b) Valores y principios que caracterizan al CCL	15
c) Principios rectores del CCL	17
7. Diagnóstico de la Organización	20
<i>I... La Junta de Gobierno es el Órgano máximo de establecer políticas del Centro de Conciliación</i>	21
<i>III. Las Unidades Administrativas y el personal que el reglamento Interno y el proyecto de manual de organización</i>	22
Las Unidades Administrativas	

Contenido

8. Estructura Orgánica

a. Estructura Orgánica Organizacional _____	23
<i>b. Organigrama General del CCL</i> _____	24
<i>b.1 Organigrama Delegación Ciudad Valles SLP</i> _____	25
<i>b.2. Organigrama Delegación Rioverde SLP</i> _____	26
<i>b.3. Organigrama Delegación Matehuala SLP</i> _____	27
<i>b.4. Organigrama Dirección Administrativa</i> _____	28
<i>b.5. Organigrama de Conciliadores y Notificador</i> _____	29
<u>c.</u> Recursos Humanos _____	30
<u>d.</u> Recursos Financieros _____	32
<u>e.</u> Servicios Generales _____	34
<u>f.</u> Procesos _____	35
g. Transparencia y rendición de cuentas _____	36
8. Objetivos Institucionales, Estrategias y Líneas de Acción _____	37

Contenido

9. Cédula de Presupuesto Basado en Resultado (PbR)

1.- Datos de identificación del Programa Institucional _____	38
2. Alineación Estratégica _____	38
3. Alineación de la Planeación Estratégica Estatal con los Objetivos del Desarrollo Sustentable _____	39
4. Árbol de Problemas _____	40
5. Árbol de Objetivos _____	41
6. Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) _____	42
7. Ficha Técnica del Indicador	
<i>Conciliación Efectiva</i> _____	43
7. Ficha Técnica del Indicador	
<i>Convenios (Derivados de Conciliación y Convenios Ratificación)</i> _____	44
8. Datos del componente 1 (PbR) _____	45

El Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 es un documento que cumple con la Normatividad vigente en materia de planeación, plasmada en el Artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí (LPEMSLP) en su Artículo 11, ya que representa el sentir más amplio de las y los potosinos, su percepción de lo cotidiano, la problemática que enfrentan en sus comunidades, en un claro diagnóstico de la realidad, los retos, oportunidades y alternativas para solucionarlos.

Con una visión que trasciende la administración sexenal, el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 se apega a lo planteado en los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 y con ello busca, no solo solucionar la problemática más obvia, sino además, sentar los cimientos para construir un mejor San Luis Potosí, con una sociedad más justa y con mejor calidad de vida hacia el futuro, con mayor participación en la identificación de lo que nos afecta y en el diseño de las políticas públicas y los proyectos que lo resuelvan.

En noviembre de 2021, se lanzó la convocatoria para iniciar a los trabajos de consulta ciudadana en torno a cuatro Ejes rectores:

- **Bienestar para San Luis**, enfocado en la vida digna y la satisfacción de las necesidades de la población;
- **Seguridad y justicia para San Luis**, en la atención de un San Luis más seguro, más tranquilo, con acceso a la justicia para todos y respetando los derechos Humanos;
- ***Economía Sustentable para San Luis, donde todos puedan desenvolverse en una actividad económica que contribuya no sólo a mejorar su calidad de vida, sino al desarrollo económica de la Entidad y garantizar la capacidad futura de las y los potosinos; y por último***
- **Gobiernos responsables para San Luis**, con autoridades y funcionariado público que hagan uso eficiente y transparente de los recursos que se les confían, sin corrupción, austero y con rendición de cuentas.

Lo que enfrenta un reto importante San Luis Potosí, se requiere la participación de todos en su conjunto.

El 24 de febrero de 2017 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se declaran reformas y adiciones a los Artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, mediante el cual se sentaron las bases para una profunda transformación al esquema de impartición de justicia laboral, en el que se garantice el acceso a una tutela judicial efectiva.

Dentro de estas modificaciones se encuentra previsto por el segundo párrafo de la fracción XX del apartado A del artículo 123, de la Carta Magna Federal, que a la letra dice:

“ Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los **Centros de Conciliación especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas.** Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonios propios.

El artículo segundo transitorio de esa modificación constitucional establece que:

“ El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas, que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo.

El 1 de mayo del 2019 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones entre otros ordenamientos de la Ley Federal de Trabajo, en materia de justicia laboral y negociación colectiva.

En el tenor, en que se estableció en tal Legislación la supresión de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas para conocer de los asuntos laborales, estableciéndose que para realización de la función conciliatoria a que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 Constitucional, la creación de los Centros de Conciliación Locales; otorgándose a estos la competencia para substanciar el procedimiento de Conciliación a los que deberá acudir los trabajadores y patrones antes de presentar demanda ante los Tribunales Laborales; debiéndose integrarse y funcionar según los términos que se dispongan en su Estatuto o Ley Orgánica señalado por la Legislatura Local correspondiente, debiéndose regir en su actuación por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

En atención a ello, mediante Decreto publicado en el Periódico Oficial del Estado en fecha 03 de Septiembre de 2020, se derogaron las fracciones XV y XVI del artículo 40 Ter de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí, referente a la administración y establecimiento por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, así como del registro de asociaciones sindicales; reformándose a su vez la fracción XIX, referente a dirigir y coordinar la Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo a prestar asistencia jurídica gratuita a los sindicatos o trabajadores y representarlos ante los tribunales laborales.

El objetivo de este Centro de Conciliación será prestar el servicio público de Conciliación laboral para la resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones en asuntos del orden local, como instancia previa al juicio ante los tribunales laborales, procurando el equilibrio entre los factores de la producción y ofreciendo a estos una instancia eficaz y expedita para ello.

Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contará con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y gestión.

La Conciliación prejudicial es el método que las partes en un conflicto laboral pueden emplear de manera voluntaria, con la intervención de un tercero profesional que los orienta de manera neutral e imparcial, en posibles alternativas de solución al conflicto, siendo las mismas partes que de manera voluntaria llegan a los acuerdos que ellos mismos se obligan a cumplir.

Con el fin de transparentar las actividades y las acciones que lleve a cabo el Centro de Conciliación, se establece en la estructura administrativa una unidad en esta materia, a fin de garantizar y preservar el derecho a la información pública, cuyo nombramiento realizará el Director General en cumplimiento de lo previsto en el artículo 54 en su primer párrafo, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí.

Los ordenamientos o normas jurídicas que rigen la operación de Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí son las siguientes:

- El 24 de Febrero de 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la Justicia Laboral, mediante el cual se garantice el acceso a una tutela judicial efectiva.
- Este Centro de Conciliación Local del Estado de San Luis Potosí, en su función le son aplicables los artículos 82 la Constitución Política Estatal; y 51,52,57,58,59,60 y 61 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.
- Las disposiciones que regulan el actuar del Centro son de orden público, interés y observancia obligatoria en el Estado, estableciéndose la integración, funcionamiento y competencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí, en términos de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución General, y 590-E y 590-F de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones legales aplicables.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Soberano de San Luis Potosí.
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí;
- Reglamento Interno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí,
- Ley de Amparo
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí

(Continúa)

- Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí.
- Ley del Seguro Social, Ley de Mejora Regulatoria del Estado y Municipios de San Luis Potosí, S.L.P.
- Ley de Archivos para el Estado de San Luis Potosí, S.L.P.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos
- Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí.
- Ley de Transparencias y Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí.
- En Jurisprudencia cambiar por Reglamentos emanados de la Legislación laboral, disposiciones que regulen casos semejantes, principios generales de derecho, principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad.
- Ley de Adquisiciones del Estado de San Luis Potosí.
- Ley General de Contabilidad Gubernamental
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Normas Internacionales, cambiar por los Tratados Internacionales celebrados y aprobados en términos del artículo 133 Constitucional y que tenga vinculación con la materia laboral o contengan disposiciones laborales.

(Continúa)

- El 20 de agosto del 2020, el Congreso del Estado aprobó la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí, la cual se publicó en el Periódico Oficial del Estado “Plan de San Luis” el 03 de septiembre del 2020.
- Decreto Número 0744 se expide la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí; Se reforma el Artículo 40 Ter en su fracción XIX; y deroga las fracciones XV y XVI del mismo Artículo.
- El 13 de abril del 2021 se aprobó por el Congreso del Estado el reglamento interno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí.
- El 24 de agosto del 2022 se publica en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado el Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí



4. Alineación con el PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2021-2027

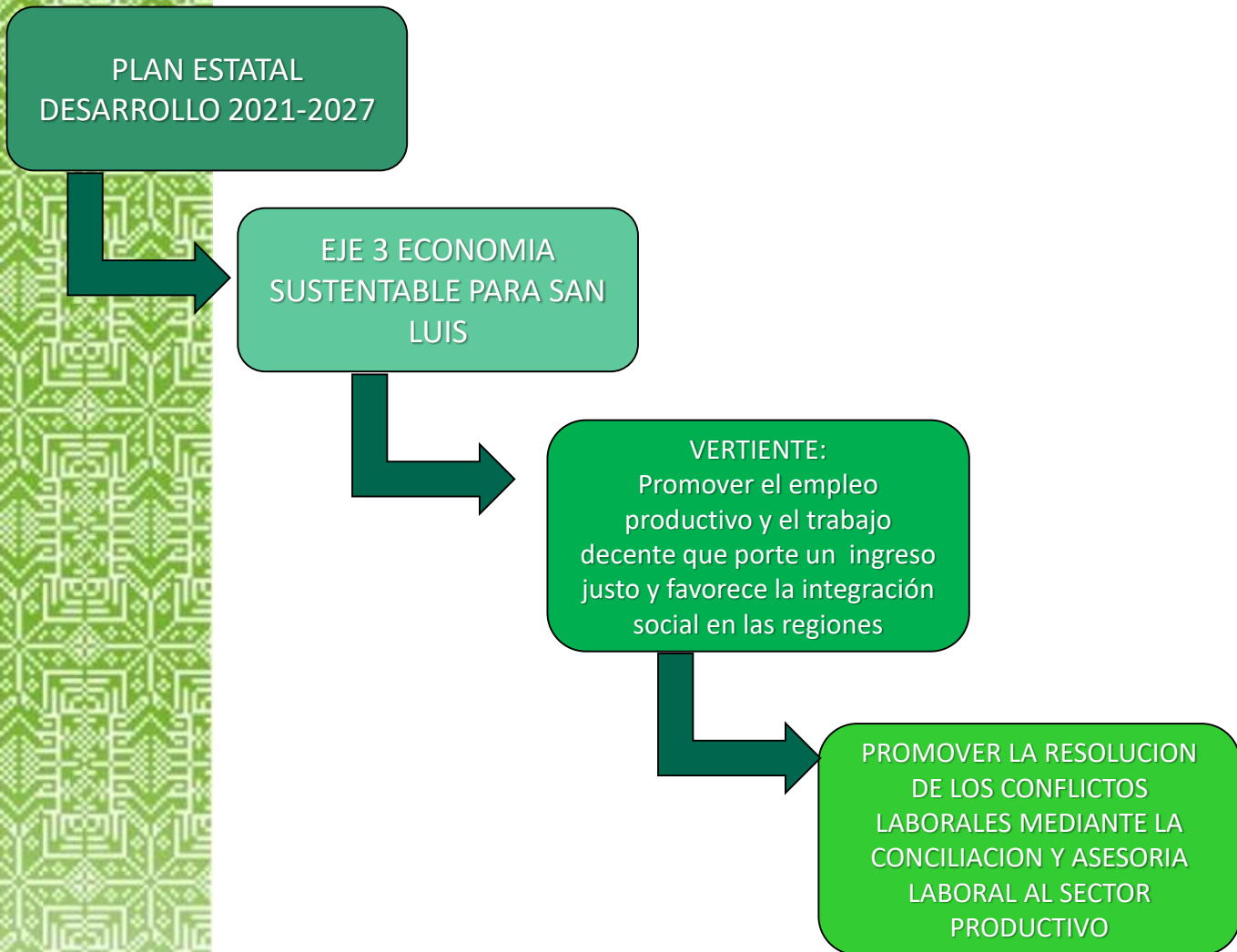


Gráfico1, Alineación en materia de Planeación.

Fuente: Elaboración propia con información del Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027, CCL, 2022.

a) Misión Centro de Conciliación

Brindar un servicio público gratuito e incluyente para la resolución de los conflictos entre personas trabajadoras y patrones en asuntos del orden local mediante la Conciliación Laboral, siendo una instancia previa al juicio ante los tribunales laborales, salvaguardando los derechos humanos de las partes, contribuyendo a la paz y estabilidad laboral del Estado.

b) Visión del futuro

Ser un referente Nacional de los Centros de Conciliación Laboral Estatal, ofreciendo un servicio de calidad y eficacia, a través del respeto de los principios de la Conciliación, utilizando las nuevas tecnologías, difusión de derechos de los usuarios y logrando una resolución de los conflictos de manera imparcial, confiable y pronta.

a) Código de Ética para las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí.

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente Código de Ética para las personas servidoras públicas y todo el personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí, tienen como objeto implementar las acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.

Además de establecer un conjunto de principios y obligaciones éticas, aplicables a los mismos, con la finalidad de que estos se conduzcan con integridad, responsabilidad y transparencia en su desempeño.

Artículo 2.- Los principios y valores previstas en el presente Código, son de observancia general, enunciativa y no limitativa para las personas servidoras públicas y personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí, sin distinción de su nivel jerárquico, funciones o especialidad y sin perjuicio de lo establecido en otras normas o disposiciones que rigen el desempeño de las personas servidoras públicas, por tanto, todo servidor público que forme parte del Centro de Conciliación, deberá conocer el presente Código y asumir el compromiso debido para su cumplimiento.

Para efectos de lo previsto en el párrafo anterior, el Centro de Conciliación deberá proporcionar el Código de Ética a todo el personal, así como al de nuevo ingreso, a través de medios físicos o electrónicos que estime pertinentes, a fin de que estos tomen conocimiento de su contenido y posterior a su estudio, suscriban una carta compromiso de alinear, el desempeño de su empleo, cargo o comisión, a lo previsto en este documento.



Código de Ética para las personas servidoras publicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí.

(continua)

Artículo 3.- El presente Código de Ética busca que el personal del Centro se rija bajo los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia, publicidad e igualdad.- De la misma manera para que se promuevan, respeten, protejan y garanticen los Derechos Humanos, así como a no discriminar a ninguna persona bajo ninguna circunstancia, a promover la perspectiva de genero y el respeto a la diversidad y la tolerancia hacia todos los grupos, por lo que los valores contenidos en él, serán incluyentes y respetuosos.

Artículo 4.- Para efectos del presente se entenderá por:

- I. Centro de Conciliación:** El Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis;
- II. Código de conducta:** El instrumento deontológico aprobado por la Junta de Gobierno del Centro de Conciliación, a propuesta de su Director General, presentado por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, previa conformidad de su respectivo Órgano Interno de Control, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicaran los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código Ética.
- III. Código de Ética:** El presente Código de Ética de las personas Servidoras del Centro de Conciliación, expedido de conformidad a lo que refiere el artículo 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora publica, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, integro y cercano a la ciudadanía.
- IV. Comité:** El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Conciliación. En su caso, los subcomités o comisiones permanentes o temporales que se establezcan conforme a los Lineamientos generales;



Código de Ética para las personas servidoras publicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí.

(continua)

V. Conflicto de interés: La situación que se presente cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor públicos puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones; conforme lo establece el Acuerdo Administrativo por el que se expiden las Reglas de Integridad, los Lineamientos Generales para propiciar la Integridad de las personas Servidoras Públicas y para la Creación de los Comités de Ética y Prevención de conflictos de Intereses en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí;

VI. Contraloría: La Contraloría General del Estado;

VII. Directrices: Orientaciones para la práctica de cada uno de los principios, previstos en el artículo 6° de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el estado y Municipios de San Luis Potosí;

VIII. Ética pública: Disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante éstos;

VIII. Impedimento legal: Restricción normativa que imposibilita a la persona servidora publica a conocer de un asunto u ocupar un cargo;

IX. Impedimento legal: Restricción normativa que imposibilita a la persona servidora pública a conocer de un asunto u ocupar un cargo;

X. Juicio ético: Es un contexto de ambigüedad, sera el ejercicio individual de ponderación de principios y valores que lleve a cabo cada persona servidora publica, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

XI. Ley de Responsabilidades: La Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí;



Código de Ética para las personas servidoras publicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí.

(continua)

XII. Lineamientos generales: Los lineamientos generales para propiciar la integridad de las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;

XIII. Lineamientos: Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el Artículo 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado “ Plan de San Luis” el 16 de julio de 2019;

XIV. Órgano Interno de Control: A la unidad administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno, con competencia para aplicar la Ley de Responsabilidades en este Centro de Conciliación, acorde a lo expuesto en el Reglamento Interior de la Contraloría y Reglamento Interno del Centro de Conciliación y la legislación aplicable a su función.

XV. Principios Constitucionales: Aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras publicas del Centro de Conciliación, previstos en la fracción III, del artículo 109 y apartado A, fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

XVI. Reglas de Integridad: Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, señaladas en el presente y las señaladas en el Acuerdo Administrativo por el que se expiden las Reglas de Integridad, los Lineamientos Generales para propiciar la Integridad de las personas Servidoras Públicas y para la Creacion de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en el Poder Ejecutivo del Estado; publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado “ Plan de San Luis” el 19 de octubre de 2017;

XVII. Riesgo ético: Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir de diagnostico que realicen, las dependencias y entidades, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley de Responsabilidades.



Código de Ética para las personas servidoras publicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí.

(continua)

XVIII. Servidor público: Aquellas personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión dentro del Centro de Conciliación, conforme a lo dispuesto en los artículos 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 124 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí;

XIX. Valores: Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considera en el servicio publico.

Valores que caracterizan al Centro de Conciliación Laboral

Los valores éticos que regirán la conducta de las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación y que deberán anteponerse al desempeño de su empleo o cargo o comisión en funciones son los siguientes:

De los Valores de CCL

A.- Interés público: Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

B.- Respeto: Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

C.- Respeto a los Derechos Humanos: Las personas servidoras públicas respetarán los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.



Continuación

D.- Igualdad y no discriminación: Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico, nacional, el color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, salud o jurídica, religión, la apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo.

E.- Equidad de género: Las personas servidoras públicas en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos, a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

F.- Entorno cultural y ecológico: Las personas servidoras públicas en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente.

G.- Cooperación.- Las personas servidoras públicas colaboran entre si y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generados así una plena vocación de servicio publico en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía.

H.- Liderazgo.- Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotoras del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función publica.

Los Principios que caracterizan a CCL

El Manual de Organización de este Centro, que a la letra establece el artículo 5 los Principios constitucionales y legales que se rige el desempeño de una persona servidora pública del Centro de Conciliación son los siguientes:

a) Legalidad: Las personas servidoras públicas hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

b) Honradez: Las personas servidoras públicas se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dadas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

c) Lealtad: Las personas servidoras públicas corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

d) Imparcialidad: Las personas servidoras públicas dan a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

e) Eficiencia: Las personas servidoras públicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.

f) Economía: Las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo estos de interés social.



De los Principios que caracterizan a CCL

g) Disciplina: Las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

h) Profesionalismo: Las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a sus empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que tienen contacto.

i) Objetividad: Las personas servidoras públicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.

j) Transparencia: Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

k) Rendición de cuentas: Las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.



l) Competencia por mérito: Las personas servidoras públicas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

m) Eficacia: Las personas servidoras públicas actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

n) Integridad: Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.

o) Equidad: Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

Para el ejercicio de las atribuciones y el despacho de los asuntos que competen, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí, estará integrado por:

I. Una Junta de Gobierno:

Es el órgano máximo de decisión y establecimiento de políticas del Centro de Conciliación Laboral y se integra por:

- a) *La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (presidencia)*
- b) *Secretaria de Finanzas, Secretaria de Desarrollo Económico, Consejo Estatal Electoral y la Participación Ciudadana, Comisión Estatal de Garantía y Acceso a la Información Pública, el Consejo Estatal de Población (vocales)*
- c) *La o El Titular de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral (Secretario Técnico).*
- d) *Representantes del sector patronal y de los trabajadores.(Consejo Consultivo).*

II. La Dirección General

- *_El titular de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral*

III. Las Unidades Administrativas y el personal que el Reglamento Interno y el proyecto del Manual de organización.

I. La Junta de Gobierno se integra de la siguiente forma:

Junta de Gobierno quien es el Órgano máximo de decisión y establece las políticas de Centro de Conciliación

Se integra por las o los titulares de las siguientes dependencias u organismos públicos:

- La Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- Secretaría de Finanzas
- Secretaria de Desarrollo Económico
- Consejo Estatal Electoral y Participación Ciudadana
- Comisión Estatal de Garantía y Acceso a la Información Pública
- El Consejo Estatal de Población
- La o El titular de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
- Representantes del sector patronal y de los trabajadores.

III. Las Unidades Administrativas y el personal que el reglamento Interno y el proyecto del Manual de organización establece:

Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí

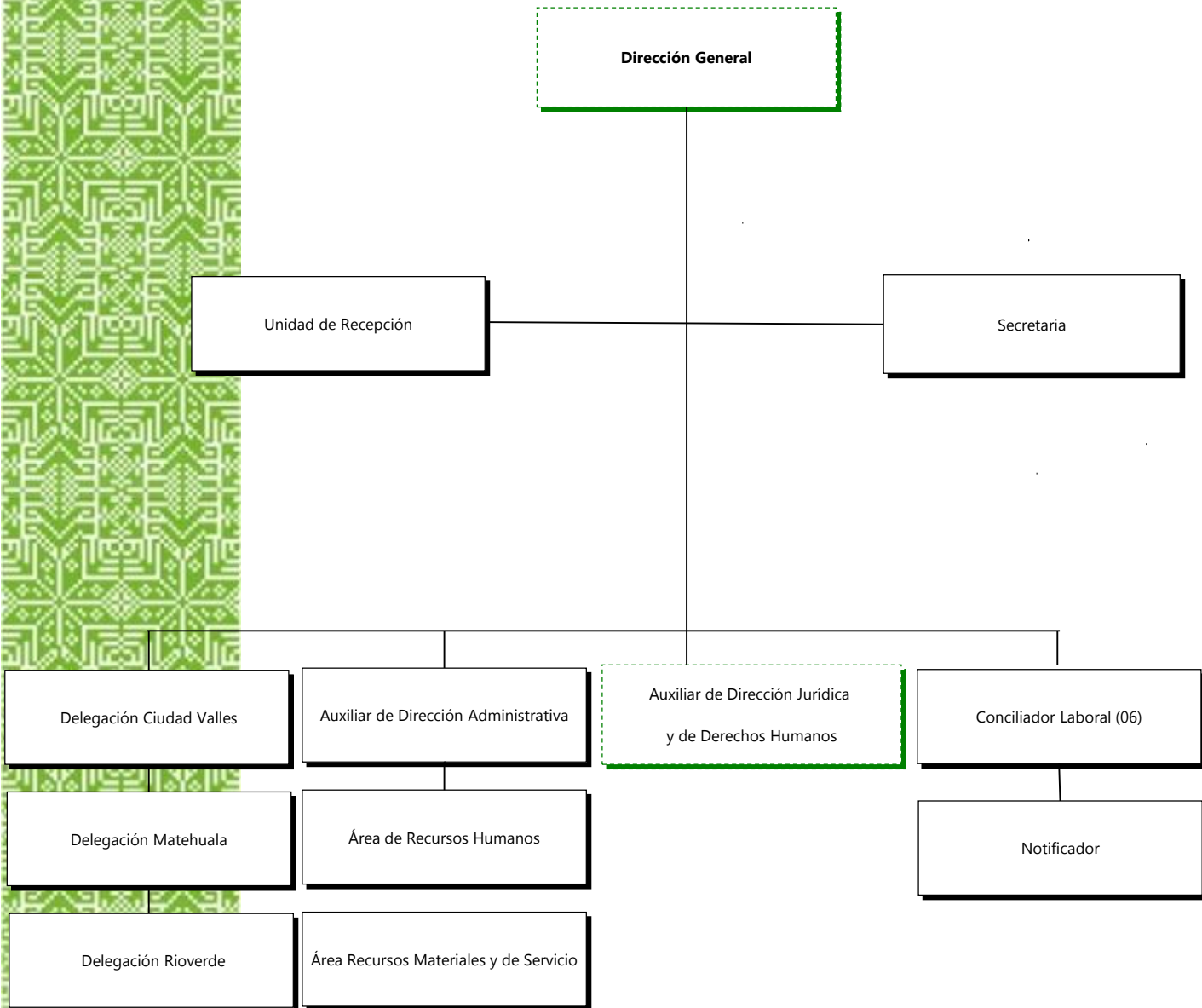


Gráfico 1 , Estructura orgánica de la Dirección General

Fuente: Elaboración propia con base en el Manual de Organización del CCL 2022

a. Estructura Organizacional

Con base en la Ley para el Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí, se conforma con una estructura de servidores públicos, para el cumplimiento de su objeto y desempeño de sus atribuciones, por los siguientes órganos:

1.0 Dirección General de Centro de Conciliación Laboral

1.1 Unidad de Recepción

1.2 Dirección de Delegación

1.2.1. Delegación Ciudad Valles

1.2.2. Delegación Rio Verde

1.2.3. Delegación Matehuala

1.3 Dirección Administrativa

1.3.1. Apoyo Administrativo

1.3.2. Control Patrimonial

1.4 Dirección Jurídica y de Derechos Humanos

1.4.1. Área de Orientación y Consulta Jurídica

1.5 Conciliadores

1.6 Notificadores

Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí

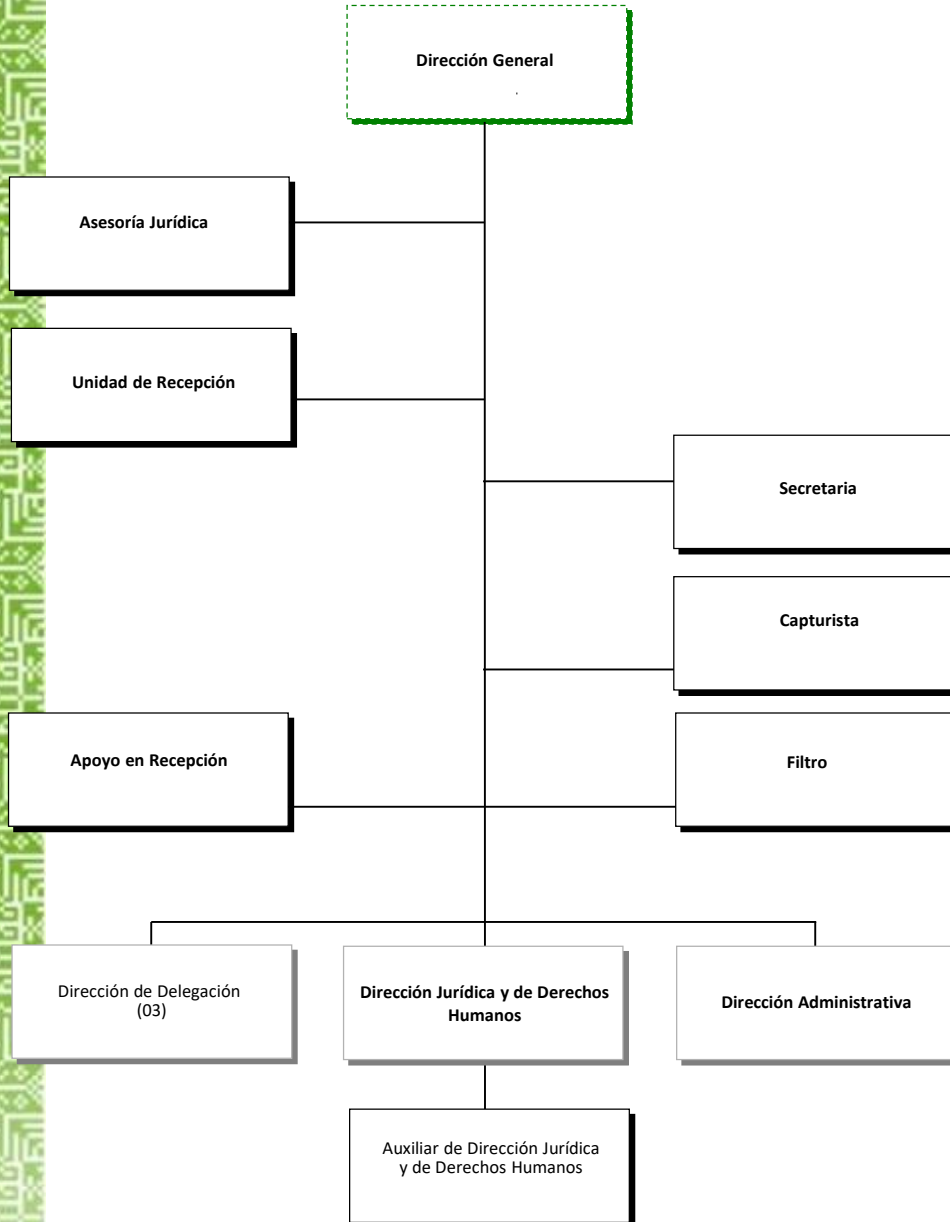


Gráfico 1 , Estructura orgánica de la Dirección General
Fuente: Elaboración propia con base en el Manual de Organización del CCL 2022



Delegación Ciudad Valles

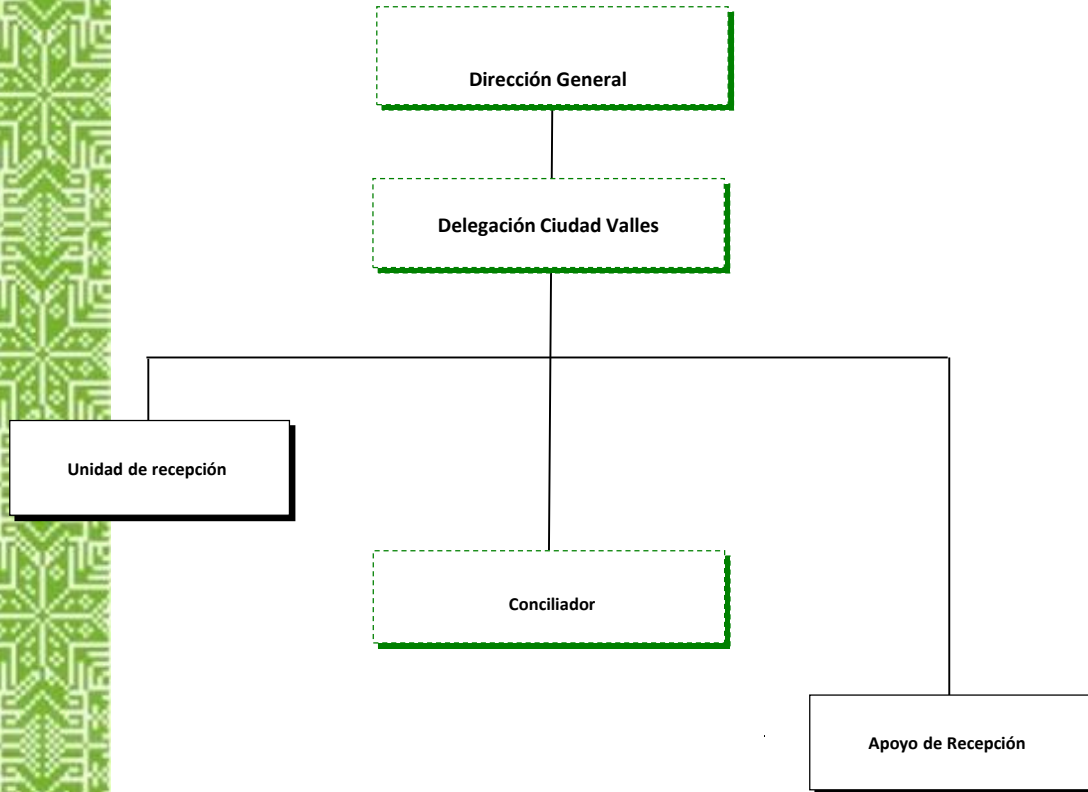


Gráfico 1 , Estructura orgánica de la Dirección General
Fuente: Elaboración propia con base en el Manual de Organización del CCL 2022

b.2. Organigrama Delegación Rioverde



Delegación Rioverde

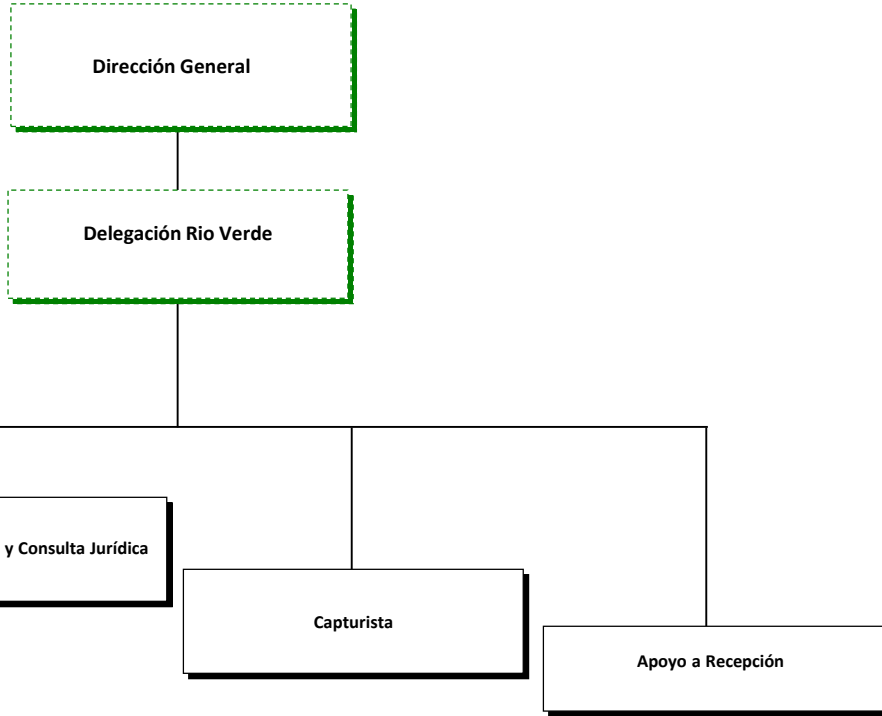


Gráfico 1 , Estructura orgánica de la Dirección General
Fuente: Elaboración propia con base en el Manual de Organización del CCL 2022

b.3. Organigrama Delegación Matehuala



Delegación Matehuala

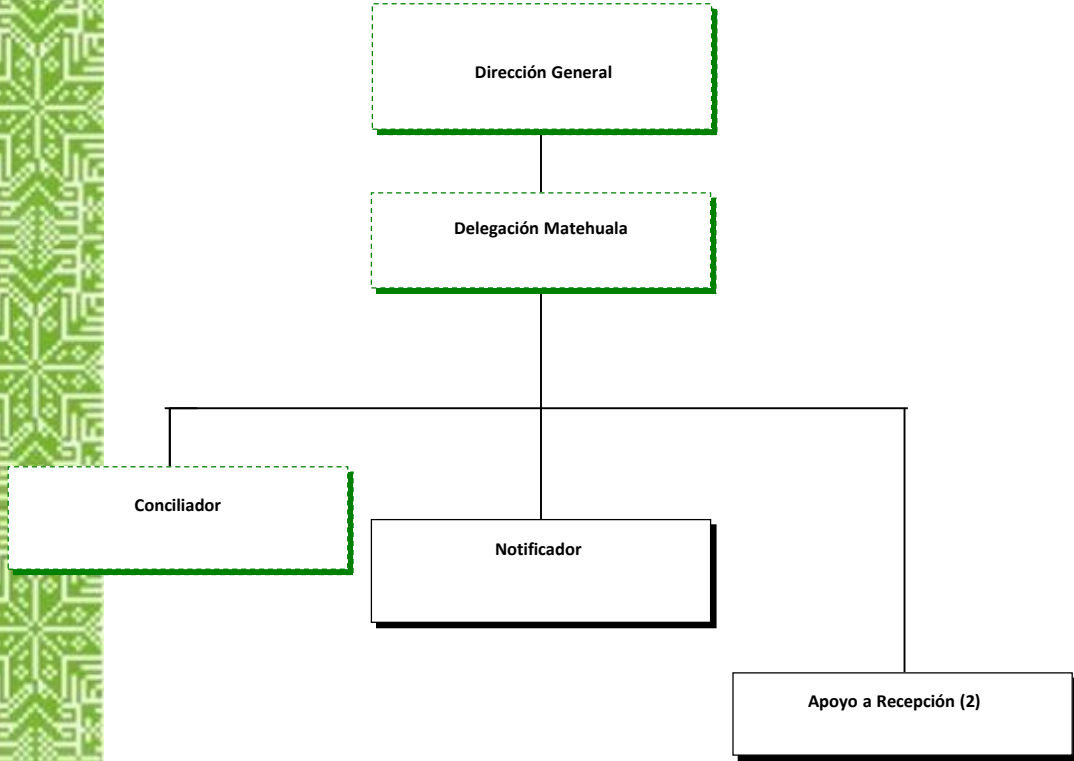


Gráfico 1 , Estructura orgánica de la Dirección General
Fuente: Elaboración propia con base en el Manual de Organización del CCL 2022

b.4. Organigrama Dirección Administrativa

Dirección Administrativa

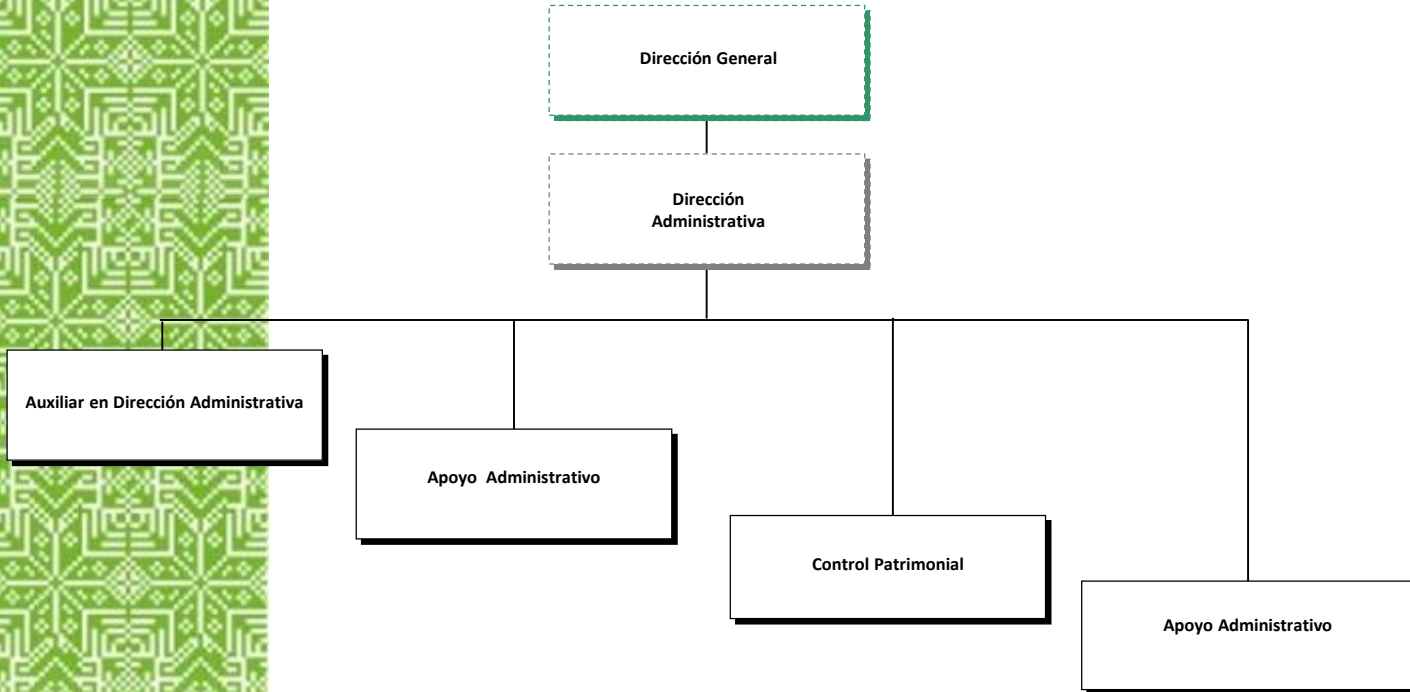
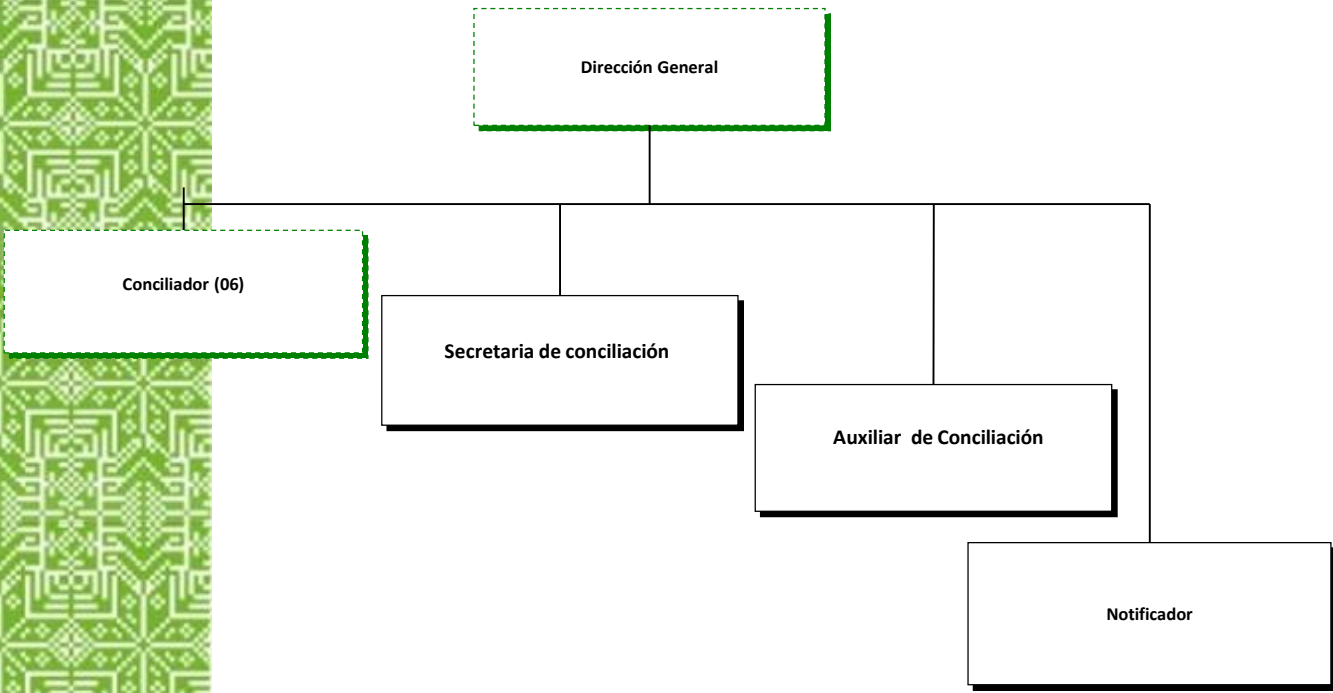


Gráfico 1 , Estructura orgánica de la Dirección General
Fuente: Elaboración propia con base en el Manual de Organización del CCL 2022

b.5. Organigrama Conciliadores y Notificador

Conciliadores y Notificador





c. Recursos Humanos

La tabla 1 muestra la distribución del personal del CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ (DELEGACION CAPITAL).

Régimen de contratación	Total	Mujeres	Hombres
1. Confianza	7	3	4
2. Base o sindicalizado	14	9	5
3. Eventual	0	0	0
4. Honorarios	7	1	6
5. Otro (interinato)	0	0	0

La tabla 2 muestra la distribución del personal de contratación DELEGACIÓN CIUDAD VALLES

Régimen de contratación	Total	Mujeres	Hombres
1. Base o sindicalizado	2	1	1
2. Confianza	2	0	2



c. Recursos Humanos

La tabla 3 muestra la distribución del personal de contratación DELEGACIÓN RIOVERDE

Régimen de contratación	Total	Mujeres	Hombres
1. Base o sindicalizado	3	1	2
2.Confianza	2	0	2

La tabla 4 muestra la distribución del personal de contratación DELEGACIÓN MATEHUALA

Régimen de contratación	Total	Mujeres	Hombres
1. Base o sindicalizado	3	2	1
2.Confianza	2	1	1



d. Recursos Financieros

Con base en el presupuesto de Egresos para el año 2022, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí, cuenta con el siguiente presupuesto, según se detalla por capítulo del Clasificador por Objeto del Gasto:

PRESUPUESTO POR CAPITULO DEL CLASIFICADOR POR OBJETO DEL GASTO (2022)			
Servicios Personales	Materiales y suministros	Servicios Generales	Fortalecimientos a los Centros Conciliador Laboral
Capítulo 1000	Capítulo 2000	Capítulo 3000	Capítulo 4000
<u>\$ 6,201,012.56</u>	<u>\$ 751,200</u>	<u>\$ 2,656,800</u>	<u>\$ 2,800,000</u>
	Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas		
	Capítulo 4000		
	\$ 12,409,012.56		

La tabla 5, Presupuesto por capítulo del Clasificador por Objeto del Gasto 2022.
Fuente: Elaboración propia con base en el Presupuesto del Egreso 2022.



d. Recursos Financieros

Al 31 de Agosto del 2022 se ha ejercido:

PRESUPUESTO EJERCIDO POR CAPITULO DEL CLASIFICADOR POR OBJETO DEL GASTO (AL 31 DE AGOSTO 2022)			
Servicios Personales	Materiales y suministros	Servicios Generales	Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas
Capitulo 1000	Capítulo 2000	Capítulo 3000	Capítulo 4000
\$ 4,135,704	\$ 324,666	\$1,639,717	\$5,929,703.22

La tabla 6, Presupuesto por capítulo del Clasificador por Objeto del Gasto al 31 de Agosto del 2022.

Fuente: Elaboración propia con base en el Presupuesto del Egreso 2022.



e. Servicios Generales

Actualmente este Organismo cuenta con una Dirección General ubicada en la Ciudad de San Luis Potosí, así como tres Direcciones Delegación en los Municipios de Matehuala, Rioverde y Ciudad Valles.

Dichas oficinas cuentan con los servicios básicos tales como Energía eléctrica, telefonía tradicional, internet, agua potable y Servicios de limpieza. Cabe mencionar que todos los inmuebles son arrendados.

f. Procesos

Los procesos que se llevan a cabo en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí en la capital y Delegaciones ciudad Valles, Rioverde y Matehuala son:

SOLICITUD PRESENTADA POR TRABAJADOR O POR PATRÓN ANTES DE ACUDIR A LOS TRIBUNALES, LOS TRABAJADORES Y PATRONES DEBERÁN:

- Asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla (ARTÍCULO 684- B LFT).

SOLICITUD PRESENTADA POR TRABAJADOR Y POR PATRÓN

SI LA SOLICITUD DE CONCILIACION SE PRESENTA PERSONALMENTE POR AMBAS PARTES

- La autoridad conciliatoria les notificará de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de un plazo máximo de 5 días a partir de la fecha de presentación de la solicitud, sin menoscabo de que esta pueda celebrarse en ese momento (artículo 684-E LFT).

SOLICITUD PARA RATIFICACION DE CONVENIO

PATRON Y TRABAJADOR

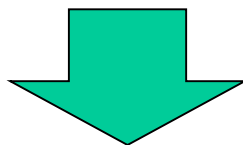
Acuden de manera voluntaria a ratificar Convenio ante el Centro de Conciliación Laboral, derivado de:

1. Renuncia voluntaria del trabajador.
2. Terminación de la relación laboral de común acuerdo.
3. Despido del patrón.

SOLICITUD PARA ASESORIA JURIDICA

PATRON Y TRABAJADOR

- Acuden Al Centro de Conciliación Laboral, con dudas respecto del conflicto laboral y/o procedimiento conciliatorio prejudicial

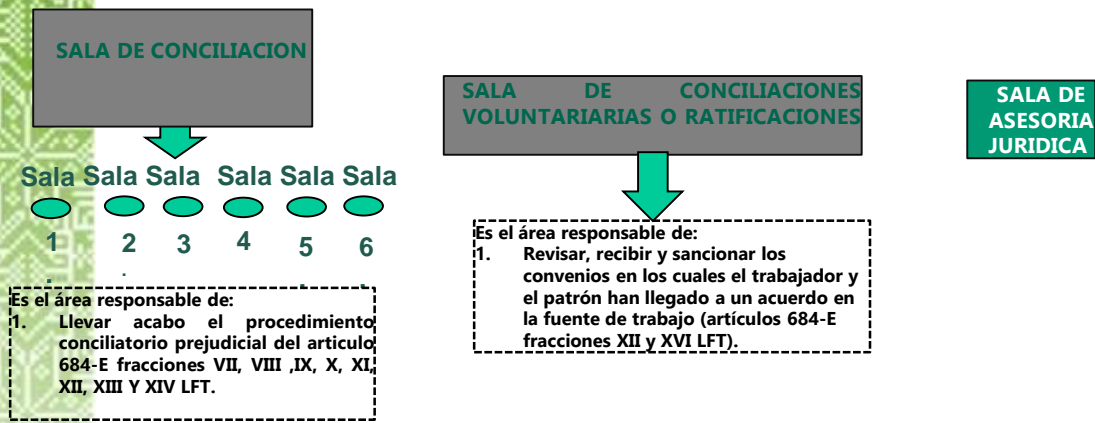


PASO 2

UNIDAD RECEPTORA (RECEPCIÓN)

1. Asesora y revisa que las solicitudes de los trabajadores y patrones cumplan con los requisitos del Artículo 684-C (684 e F. III LFT)
2. Recibir las solicitudes (684- E F LFT).
3. Asignar número único de identificación y Sala de Conciliación (684-E f. I LFT).
- 4.- Asigna fecha de audiencia conciliatoria prejudicial(684-E f. IV LFT)
5. Asesora y canaliza al centro de Competencia Federal a Trabajadores de empresas que su actividad se encuentre en el artículo 527 de la LFT
6. Canaliza a los usuarios a la sala correspondiente.

PASO 3





g. Transparencia y rendición de cuentas

En materia de rendición de cuentas el Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosí en el ejercicio fiscal del año en curso, publica Estados Financieros Contables y Presupuestales en la pagina oficial del Centro de Conciliación Laboral <https://slp.gob.mx/centrodeconciliacionlaboral/Paginas/Inicio.aspx>

En materia de Transparencia se encuentra designado debidamente el titular de la Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación, además se encuentra conformado el Comité de Transparencia.

De la misma manera se ha dado respuesta a las solicitudes de Transparencia presentadas tanto en la plataforma Estatal como en la Nacional. Encontrándose a la fecha transcurriendo el plazo otorgado para que esta autoridad pueda cargar los formatos correspondientes a las plataformas antes aludidas.



8. Objetivos Institucionales, Estrategias y Líneas de acción

Objetivos 2. Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorece la integración social en las regiones del Estado.

Estrategia 2.2. promover la resolución de los Conflictos Laborales mediante la Conciliación y asesoría Laboral al sector productivo

Líneas de acción:

- ✓ Facilitar una Conciliación Laboral incluyente a la clase trabajadora y patronal.
- ✓ Brindar asesorías laborales incluyentes con profesionalismo a la clase trabajadora y patronal.
- ✓ Satisfacer las expectativas en la atención a la clase trabajadora y patronal que acude a los Centros de Conciliación Laboral en la entidad.

9.Cédula de Presupuesto Basado en Resultados (PbR)

1. Datos de identificación del Programa Institucional

2. Alineación Estratégica



FINANZAS
SECRETARÍA DE FINANZAS

Cédula de Presupuesto Basado en Resultados (PbR)

PROGRAMA									
1. Datos de Identificación del Programa Institucional									
1.1 Nombre del Programa Institucional									
Nombre		Centro de Conciliación de San Luis Potosí, S.L.P.							
1.2 Dependencia/Entidad responsable del Programa Institucional									
Nombre		Centro de Conciliación de San Luis Potosí, S.L.P.							
1.3 Dependencias / Entidades involucradas y/o participantes en el Programa (Transversalidad)				Enfoque Transversal					
				Mujeres	Pueblos y Comunidades Indígenas	Niñas, Niños y Adolescentes	Personas con Discapacidad	Adultos Mayores	Población
1.- (Nombre de la Dependencia o Entidad con la que se coordina)									Consejo Estatal de Población de San Luis Potosí.
2. Alineación Estratégica									
2.1 Plan Nacional de Desarrollo		EJE 3: Economía sustentable para San Luis							
2.1.1 Eje		EJE 3: Economía sustentable para San Luis							
2.1.2 Prioridad		1. DETONAR EL CRECIMIENTO y ESTABILIDAD LABORAL.							
2.2 Programas Sectoriales Nacionales		PROGRAMA Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.							
2.2.1 Programa		PROGRAMA Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.							
2.2.2 Objetivo		2.- Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral							
2.2.3 Estrategia		2.2.- Promover la solución de conflictos mediante el fortalecimiento del servicio público de conciliación bajo los principios del nuevo modelo labora							
2.2.4 Meta									
2.3 Programa Especial Nacional		2.3.1 Programa							
2.4 Plan Estatal de Desarrollo		EJE 3 Economía sustentable para San Luis							
2.4.1 Eje		EJE 3 Economía sustentable para San Luis							
2.4.2 Vertiente		3.1 Desarrollo económico sustentable							
2.5 Programas Sectoriales Estatales		Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable.							
2.5.1 Programa		Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable.							
2.5.2 Objetivo		2. Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorezca la integración social en las regiones del Estado.							
2.5.3 Estrategia		Estrategia 2.2 Promover la resolución de los conflictos laborales mediante conciliación y la asesoría laboral al sector productivo.							
2.5.4 Línea de acción		Facilitar una conciliación laboral incluyente a la clase trabajadora y patronal. • Brindar asesorías laborales incluyentes con profesionalismo a la clase trabajadora y patronal. • Satisfacer las expectativas en la atención a la clase trabajadora y patronal que acude a los Centros de Conciliación Laboral en la Entidad.							
2.6 Programas Especiales Estatales		PLAN SECTORIAL DERIVADO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019- 2024 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. (STyPS)							
2.6.1 Programa		PLAN SECTORIAL DERIVADO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019- 2024 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. (STyPS)							
2.6.2 Objetivo		Durante la actual administración, como segundo objetivo, nos hemos acercado a las representaciones sindicales y de empleadores, con la finalidad de dinamizar el diálogo social y darles la certeza de que la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica no solamente son posibles, sino convenientes para ambas partes.							
2.6.3 Estrategia		Estrategia Prioritaria 2.2.- Promover la solución de conflictos mediante el fortalecimiento del servicio público de conciliación bajo los principios del nuevo modelo laboral							
2.6.4 Línea de acción		2.2.1 Fortalecer el servicio público de conciliación a través de la legalidad, el diálogo y el respeto a la libertad de negociación colectiva en revisiones contractuales, salariales y conflictos laborales, para propiciar la toma de acuerdos a partir de la armonización de intereses entre capital y trabajo. Fortalecer el servicio público de conciliación a través de la legalidad, el diálogo y el respeto a la libertad de negociación. 2.2.2 Promover la instalación del CFCL. 2.2.3 Garantizar un servicio público de conciliación auténtico en la solución de los conflictos laborales del orden colectivo, con legalidad, diálogo social y respeto al principio de bilateralidad en las negociaciones colectivas respetando los derechos humanos de las y los trabajadores. 2.2.4 Procurar la solución de los conflictos laborales derivados de la revisión y aplicación de las condiciones de trabajo asignadas en los Contratos Ley y contratos Colectivos de Trabajo de jurisdicción federal, mediante el servicio público de conciliación, tanto en la STPS, como en el CFCL. 2.2.5 Convocar a las convecciones obrero patronales revisoras de los Contratos Ley Vigente, ya sea en us aspecto salarial o integral, en tanto entre en funciones el CFCL.							
Comentarios generales a la alineación		PLAN SECTORIAL DERIVADO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019- 2024 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. (STyPS) y el Programa sectorial de desarrollo Economico Sustentable en conjunto con el Plan Nacional de Gobierno Federal. Regular entre si para facilitar la conciciacion Laboral promoviendo y fortaleciendo el dialogo entre los conflictos laborales patron y trabajadores.							

3. Alineación de la Planeación Estratégica Estatal Con los objetivos del Desarrollo Sostenible



FINANZAS
SECRETARÍA DE FINANZAS

Cédula de Presupuesto Basado en Resultados (PbR)

3. Alineación de la Planeación Estratégica Estatal con los Objetivos del Desarrollo Sostenible

Programa Sectorial de Desarrollo Económico Sustentable.			Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	
Objetivos	Estrategias	Líneas de Acción	Objetivo	Meta
2. Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorezca la integración social en las regiones del Estado.	2.2 Promover la resolución de los conflictos laborales mediante conciliación y la asesoría laboral al sector productivo.	1. Facilitar una Conciliación laboral incluyente a la clase trabajadora y patronal. 2. Brindar asesorías laborales incluyentes con profesionalismo a la clase trabajadora y patronal. 3. Satisfacer las expectativas en la atención a la clase trabajadora y patronal que acude a los Centros de Conciliación Laboral en la Entidad.	8. Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
				8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
			5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas	5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de decisiones en la vida política, económica y pública.

4. Árbol de Problemas



Árbol de Problemas

FORMATO FPOA/A

EFECTOS

de no conciliar los intereses en conflictos las partes patron y trabajadores.

Clase trabajadora expuesta a violaciones en sus derechos laborales.

un procedimiento ineficiente

Mayor número de demandas laborales al no conciliar llegar al Tribunal.

Excesiva carga de trabajo para las juntas de Conciliación y Arbitraje.

desequilibrio entre los factores de la producción y no ofreciendo a estos una instancia eficaz y expedita para ellos

NO impartición de la justicia laboral de manera eficaz y eficiente por parte de las juntas locales de conciliación

La no resolución de los conflictos laborales entre los trabajadores y patrones en asuntos de cada local

PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA

Juntas de Conciliación y Arbitraje con impartición de Justicia ineficiente e ineficaz, existiendo carencias para una tutela judicial efectiva de los trabajadores, con prácticas como el uso inadecuado de la conciliación, retraso en la práctica de notificaciones y vicios en los procedimientos laborales

CAUSAS

Imperan actualmente prácticas como inadecuado uso de la conciliación

La burocratización en sus operaciones y la excesiva cargas de trabajo.

Existencia de Carencias para una tutela judicial efectiva en los trabajadores.

Dificultades en la ejecución de los laudos.

Ineficiente la administración a la Justicia Laboral

Vicios en los procedimientos laborales

No avanzar hacia una justicia laboral deficiente y poco objetiva.

Existe un retraso en la práctica de notificaciones y exhortos

Árbol de Objetivos				
FORMATO FPOA/A				
FINES		Se hace mas eficiente la administración de la justicia laboral	El reconocimiento de los derechos laborales de la clase trabajadora	
		Se permite avanzar hacia una justicia laboral eficiente, transparente, objetiva y autónoma que se haga frente a las	Conclusión de asuntos laborales en tiempo y forma	
		Desahogo de demandas laborales y procesos conciliatorios resultados en menos tiempo.	Equilibrio en los factores de la producción, empresas que deseen generar mayor número de empleos.	
		Las Alternativas posibles de solución al conflicto, siendo las mismas partes que de manera voluntaria llegan a los acuerdos que ellos mismos se obligan a cumplir.	El uso adecuado de conciliación laboral	
OBJETIVO	Prestar el servicio público de conciliación laboral para la resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones en asuntos de orden local, como una instancia previa al juicio ante los tribunales laborales, procurando el equilibrio entre los factores de la producción y ofreciendo a estos una instancia eficaz y expedita para ello.			
MEDIOS		Se amplia la oportunidad de acceso a la solución de conflicto laboral.	Se aminora los costos de la transacción, pues las partes llegan en menor tiempo a acuerdos.	
		Se registra el Centro de Conciliación por el funcionamiento determinado por estatuto orgánico y su respectiva reglamentación, emitidos por el poder Legislativo de la respectiva Entidad Federativa.	Evita las demoras y formalidades y exigencias procesales que forman parte del procedimiento jurisdiccional.	
		En su actuación se registrarán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad,	CCL alivia el sistema jurisdiccional laboral de una excesiva carga de trabajo	
		Se contara con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.	La autocomposición de los conflictos laborales como es la conciliación previa al proceso, reduce litigios.	

6. Matriz de Indicadores de Resultados (MIR)

6. Matriz de Indicadores de Resultados (MIR)				
Concepto	6.1 Resumen Narrativo (Objetivos)	6.2 Indicadores	6.3 Medios de Verificación	6.4 Supuestos
FIN	Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorece la integración social en las regiones del Estado	Indicador estratégico: Conciliaciones efectivas Unidad de medida porcentaje de conciliación laboral: línea base 2021 70%, meta 2022 73%, 2023 75%, 2024 76%, 2025 77%, 2026 78%, 2027 79% Unidad responsable Centro de Conciliación Laboral.	PROGRAMASECTORIAL DESARROLLO ECONOMICO SUSTENTABLE 2022-2027(20-ABRIL-2022 PDF(WWW.GOB.MX))	Finalmente, como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 se vincula al Objetivo 8 "Trabajo Decente y Crecimiento Económico", que busca, entre otras metas, promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, para lo cual se realizarán acciones enfocadas en grupos históricamente excluidos para avanzar en la garantía del derecho al trabajo digno.
PROPÓSITO	Brindar un servicio público gratuito e incluyente para la resolución de los conflictos entre personas trabajadoras y patronales en asuntos del orden local mediante la Conciliación Laboral, siendo una instancia previa al juicio ante los tribunales laborales salvaguardando los derechos humanos de las partes contribuyendo a la paz y estabilidad laboral del Estado.	SAN LUIS POTOSÍ, SLP SEGUNDA ETAPA AÑO 2021 Y TERCERA ETAPA AÑO 2022, https://reformalaboral.stps.gob.mx/ ASUNTOS INDIVIDUALES 88.4 % PORCENTAJE DE CONCILIACION		El sector productivo conoce los derechos laborales que propician la conciliación laboral y se concrete favorablemente.
COMPONENTES	1 El Servicio de Conciliación preventiva; impulsando con ello, el uso y fortalecimiento de este instrumento con el objeto de coadyuvar en el desahogo de esta función que se desarrollaba en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	Asuntos concluidos: - incompetencias después de admisión, No Conciliación (derivados de conciliación) No conciliación incomparecencia, NO CONCILIACION, Convenios (derivados de conciliación) convenios (Ratificaciones), CONVENIOS, Asuntos archivados por falta de interés total de asuntos concluidos y asuntos en trámite a la fecha.	REGISTROS ADMINISTRATIVOS QUE LLEVA EL AREA DE CONCILIADORES, EL GRADO DE PERIODICIDAD POR MES Y ACUMULADO DEL AÑO 2021/2022	Al haber mayor número de conciliaciones laborales el sector empresarial le favorece y estimula para aumentar los niveles de inversión, productividad, retención de talento humano potosino, y se generan empleos con mayor poder adquisitivo. atraer mayores montos de inversión nacional y extranjera de empresas que generen empleos, desarrollen proveedores e impulsen la transferencia de tecnología, para acceder a nuevos mercados.
ACTIVIDADES (COMPONENTE 1)	1.1 Se iniciará con la presentación de la solicitud de Conciliación ante el Centro de Conciliación local que corresponda, firmada por el solicitante, a la que se le agregará copia de identificación oficial a que hace referencia en la fracción I del artículo 684-C; tratándose de empresas o sindicatos será suscrito por el representante legal.			
	1.2 Al recibir la solicitud, la autoridad conciliatoria señalará día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes. El citatorio se notificará personalmente al patron cuando menos 5 días de anticipación a la audiencia, apercibiéndole de no comparecer por sí o por conducto de un representante legal.			
	1.3 La Autoridad Conciliatoria deberá remitir la solicitud al Centro de Conciliación competente vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibida la solicitud la cual deberá notificar al solicitante para que acuda ante ella a continuar el procedimiento. La autoridad conciliatoria se pronunciará respecto de la personalidad cuando se trate de solicitudes de personas morales.			
	1.4 La solicitud de conciliación se presenta personalmente por ambas partes, la autoridad conciliatoria les notificará de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de plazo máximo de 5 días a partir de la fecha de presentación de la solicitud.			
	1.5 En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado, la autoridad conciliadora dará por terminada la instancia y emitirá constancia dejando a salvo los derechos del solicitante de la conciliatoria para promover juicio ante el Tribunal competente.			
	1.6 una vez que se celebra el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencias que establece esta Ley, ante el Tribunal competente.			
	1.7 Al celebrar convenio, las Autoridades conciliadoras entregarán copia certificada del mismo para cada una de las partes, asimismo también se les entregará copia certificada de las actas donde conste el cumplimiento del convenio.			

7. Ficha Técnica del Indicador

“Conciliaciones Efectivas”



FINANZAS
SECRETARÍA DE FINANZAS

Cédula de Presupuesto Basado en Resultados (PbR)

7. Ficha Técnica del Indicador	
Nivel de la MIR:	Promover el empleo productivo y el trabajo decente que aporte un ingreso justo y favorece la integración social en las regiones del Estado
Resumen Narrativo de la MIR:	el numero total de conciliaciones laboral efectivas entre las no efectivas igual al total

7.1. Datos de Identificación del Programa Institucional	
Programa Institucional: (1)	PROCESO CONCILIATORIO PREJUDICIAL
Unidad responsable: (2)	CENTRO DE CONCILIACION LABORAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI, S.L.P.

7.2. Datos de Identificación del Indicador				
Nombre del indicador: (3)	CONCILIACIONES EFECTIVAS		Tipo de indicador: (5)	Estrategico
Descripción ¿qué mide el indicador? (4)	PORCENTAJE DE CONCILIACION LABORAL EFECTIVA		Dimensión del indicador: (6)	
Unidad de medida: (7)	UNIDAD DE MEDIDA POR PORCENTAJE			
Descripción narrativa del Método de cálculo: (8)	LINEA BASE 2021,2022,2023,2024 EL PORCENTAJE TOTAL SOBRE 100%			
Algoritmo: (9)	Numerador	Numero de No Conciliaciones *100%	73%	
	Denominador	Concluidos (suma: Constancias y Convenios)		
Variables y Fuente de Información: (10)	Variable:		Fuente:	
	a...Para el caso de los indicacores 2 se podra sufrir una variacion debido a la disponibilidad y coordinacion de programas de Gobierno Federal		a..Plan Estatal de Desarrollo Programa Sectorial de Desarrollo Economico Sustentable Plan Estatal 2021-2027	
	b...		b.. Pag. https://reforma laboral.stps.gob.mx	
	c...		c...	
d...		d...		

Características del indicador (ver hoja criterios CREMAA)	Claridad	Relevancia	Economía	Monitoreable	Adecuado	Aporte marginal
		x		X	x	x
Justificación de las características	El indicador cumple con la razón de ser del Centro de Conciliación Laboral del Estado de San Luis Potosi, es Monitoreable, es economico ya que no se requiere recurso adicional para lograrlo					

7.3. Determinación de Metas						
Línea base (11)	Valor	Unidad de medida	Año	Mes	Periodicidad: (12)	mensual
	73%	%	2022	abril	Sentido del indicador: (13)	Acumulada

7.4. Metas Anuales							
Ejercicio fiscal: (14)	2022	2023*	2024	2025	2026	2027	Acumulada
Planeada	73%	75%	76%	78%	78%	79%	
Alcanzada	88.40%						
Avance	70-100%						
Parámetros de semaforización	Avance 70-100%	En tiempo	Avance 40 - 69%	En proceso	Avance 0 - 39%	Riesgo	Meta Sexenal
Observaciones y/o comentarios							

Referencias geográficas y temporales	
Cobertura geográfica: (15)	Centro de Conciliación Laboral Estado de San Luis Potosi, S.L.P.
Fecha de actualización de valores del indicador: (16)	20 DE ABRIL DEL 2022 SEGÚN EL PERIODICO OFICAL DE PLAN ESTATAL 2021-2027
	Disponibilidad de serie temporal del indicador: (17)

*Para el seguimiento y monitoreo del indicador se reportarán los avances trimestrales por la Unidad responsable en el formato definido por la Secretaria.



7. Ficha Técnica del Indicador

“Convenios (derivados de Conciliación y Convenios Ratificaciones)”

7. Ficha Técnica del Indicador							
Nivel de la MIR:	Brindar un servicio publico gratuito e incluyente para la resolución de los conflictos entre personas trabajadores y patronales en asuntos del orden local mediante Conciliacion Laboral mediante la Conciliacion laboral, siendo una instancia previa al juicio ante los tribunales laborales salvaguardando los derechos humanos de las partes contribuyendo a la paz y estabilidad laboral del Estado.						
Resumen Narrativo de la MIR:	solución de conflictos entre clase trabajadora y patrones mediante una conciliacion Laboral cuidando los derechos humanos y laborales						
7.1. Datos de Identificación del Programa Institucional							
Programa Institucional: (1)	PROCESO CONCILIATORIO PREJUDICIAL						
Unidad responsable: (2)	CENTRO DE CONCILIACION LABORAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI, S.L.P.						
7.2. Datos de Identificación del Indicador							
Nombre del indicador: (3)	CONVENIOS (Derivados de Conciliacion y Convenios Ratificaciones)				Tipo de indicador: (5)	Gestión	
Descripción ¿qué mide el indicador? (4)	PORCENTAJE DE CONVENIOS				Dimensión del indicador: (6)		
Unidad de medida: (7)	UNIDAD DE MEDIDA POR PORCENTAJE						
Descripción narrativa del Método de cálculo: (8)	LINEA BASE AÑO 2021 Y 2022						
Algoritmo: (9)	Numerador	Numero de Conciliaciones Efectivas		X100	73%		
	Denominador	Asuntos concluidos					
Variables y Fuente de Información: (10)	Variable:			Fuente:			
	a...Los indicadores podrán sufrir una variación debido a la disponibilidad y coordinación del Centro de Conciliación Laboral en los convenios realizados por año.			a..Registros Administrativos que lleva el area de conciliadores, el grado de periodicidad por el mes y acumulado del año 2021/2022			
	b...			a.. Pag. https://reformalaboral.stps.gob.mx			
	c...			c...			
d...			d...				
Características del indicador (ver hoja criterios CREMAA)	Claridad	Relevancia	Economía	Monitoreable	Adecuado	Aporte marginal	
	x	x		x	x		
Justificación de las características	el indicador es adecuado debido a que aporta el logro de los objetivos del Centro de Conciliación Laboral, así como monitoreable ya que los resultados arrojan la efectividad						
7.3. Determinación de Metas							
Línea base (11)	Valor	Unidad de medida	Año	Mes	Periodicidad: (12)	mensual	
		%	2022		Sentido del indicador: (13)	Acumulada	
7.4. Metas Anuales							
Ejercicio fiscal: (14)	2022	2023*	2024	2025	2026	2027	Acumulada
Planeada	73%	75%					
Alcanzada	88.40%						
Avance	70-100%						
Parámetros de semaforización	Avance 70-100%	En tiempo	Avance 40 - 69%	En proceso	Avance 0 - 39%	Riesgo	Meta Sexenal
Observaciones y/o comentarios							
Referencias geográficas y temporales							
Cobertura geográfica: (15)	Centro de Conciliación Laboral Estado de San Luis Potosí, S.L.P.						
Fecha de actualización de valores del indicador: (16)	20 DE ABRIL DEL 2022 SEGÚN EL PERIODICO OFICIAL DE PLAN ESTATAL 2021-2027			Disponibilidad de serie temporal del indicador: (17)			

*Para el seguimiento y monitoreo del indicador se reportarán los avances trimestrales por la Unidad responsable en el formato definido por la Secretaría.



8. Datos del Componente 1		
8.1 Componente (Ámbito o Actividad Programática Sectorial)	EJE 3 ECONOMIA SUSTENTABLE PARA SAN LUIS	8.2 Clave del Componente (Vinculado a la Estructura Programática)
Caracterización (¿Que significa?)	Estrategia 2.2 Promover la resolución de los conflictos laborales mediante conciliación y la asesoría laboral al sector productivo.	
Justificación de caracterización		

11. Clasificación de Gasto

Dependencia	CENTRO DE CONCILIACION LABORAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI
Unidad Responsable	CENTRO DE CONCILIACION LABORAL DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSI
Gasto de Capital	Clave de Objeto/Acción

12. Desglose de Presupuesto

Descripción Actividades	Medios	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	IVA	Costo Total	Clasificación del Gasto	Capitulo	Subcapitulo	Partida Genérica	Partida Específica	Fuente	Distribución del Gasto				
													Estatal	Federal	Municipal	Otros	
Se recibe con la presentación de la solicitud de Conciliación preventiva por parte del personal del Centro de Conciliación, la copia correspondiente, firmada por el solicitante, a la que se le agregará copia de identificación oficial a que hace referencia en la fracción del artículo 684-C; tratándose de empresa o sindicato se agregará copia del representante legal.	servicio a usuarios (mediadores) por parte del personal del Centro de Conciliación	personas	13	\$47,900.46	0	\$ 5,563,044.00	servicios personales	1000	1100	1130	1131	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 5,563,044.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 5,563,044.00
Se recibe con la presentación de la solicitud de Conciliación preventiva por parte del personal del Centro de Conciliación, la copia correspondiente, firmada por el solicitante, a la que se le agregará copia de identificación oficial a que hace referencia en la fracción del artículo 684-C; tratándose de empresa o sindicato se agregará copia del representante legal.	servicio a usuarios (mediadores) por parte del personal del Centro de Conciliación	personas	13	\$ 144,201.54	0	\$ 1,874,620.00	servicios personales	1000	1300	1320	1321	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 1,874,620.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 1,874,620.00
Al recibir la solicitud, la autoridad conciliadora señalará día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud para que se comparezcan los interesados en la audiencia, o el representante legal, o el conductor de un representante legal.	servicio a usuarios (mediadores) por parte del personal del Centro de Conciliación	personas	13	\$ 21,569.23	0	\$ 285,600.00	servicios personales	1000	1100	1130	1132	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 285,600.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 285,600.00
Al recibir la solicitud, la autoridad conciliadora señalará día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud para que se comparezcan los interesados en la audiencia, o el representante legal, o el conductor de un representante legal.	servicio a usuarios (mediadores) por parte del personal del Centro de Conciliación	personas	13	\$ 27,692.08	0	\$ 359,997.00	servicios personales	1000	1400	1430	1431	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 359,997.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 359,997.00
Al recibir la solicitud, la autoridad conciliadora señalará día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud para que se comparezcan los interesados en la audiencia, o el representante legal, o el conductor de un representante legal.	servicio a usuarios (mediadores) por parte del personal del Centro de Conciliación	personas	13	\$ 51,350.77	0	\$ 667,560.00	servicios personales	1000	1400	1420	1421	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 667,560.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 667,560.00
La autoridad Conciliadora deberá recibir la solicitud al Centro de Conciliación con el pago de la cuota de conciliación correspondiente, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación. Una vez que se haya recibido la cuota de conciliación, la autoridad conciliadora deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	servicio a usuarios (mediadores) por parte del personal del Centro de Conciliación	personas	13	\$ 15,814.15	0	\$ 205,584.00	servicios personales	1000	1200	1210	1211	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 205,584.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 205,584.00
La autoridad Conciliadora deberá recibir la solicitud al Centro de Conciliación con el pago de la cuota de conciliación correspondiente, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación. Una vez que se haya recibido la cuota de conciliación, la autoridad conciliadora deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	cajas		187	\$ 1,200.00	\$ 192.00	\$ 224,965.00	Materiales y Suministros	2000	2100	2110	2111	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 224,965.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 224,965.00
La autoridad Conciliadora deberá recibir la solicitud al Centro de Conciliación con el pago de la cuota de conciliación correspondiente, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación. Una vez que se haya recibido la cuota de conciliación, la autoridad conciliadora deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	piezas		30	\$ 6,392.60	\$ 1,342.82	\$ 250,000.00	Materiales y Suministros	2000	2100	2140	2141	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 250,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 250,000.00
La autoridad Conciliadora deberá recibir la solicitud al Centro de Conciliación con el pago de la cuota de conciliación correspondiente, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación. Una vez que se haya recibido la cuota de conciliación, la autoridad conciliadora deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	litros		208	\$ 250.00	\$ 40.00	\$ 32,000.00	Materiales y Suministros	2000	2100	2160	2161	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 102,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 102,000.00
La autoridad Conciliadora deberá recibir la solicitud al Centro de Conciliación con el pago de la cuota de conciliación correspondiente, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación. Una vez que se haya recibido la cuota de conciliación, la autoridad conciliadora deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	piezas		18	\$ 980.72	\$ 156.90	\$ 17,653.00	Materiales y Suministros	2000	2400	2460	2461	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 17,653.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 17,653.00
En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a través de los medios de comunicación, la autoridad conciliadora deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	litros		5,000	\$ 22.70	\$ 3.81	\$ 14,000.00	Materiales y Suministros	2000	2600	2610	2611	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 14,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 14,000.00
En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a través de los medios de comunicación, la autoridad conciliadora deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	piezas		40	\$ 350.00	\$ 56.00	\$ 14,000.00	Materiales y Suministros	2000	2700	2710	2711	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 14,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 14,000.00
En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a través de los medios de comunicación, la autoridad conciliadora deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	piezas		25	\$ 1,199.58	\$ 191.93	\$ 29,989.56	Materiales y Suministros	2000	2900	2960	2961	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 29,989.56	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 29,989.56
Una vez que se celebra el convenio entre los Centros de Conciliación, se iniciará el procedimiento de conciliación, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	servicios		4	\$ 4,416.67	\$ 706.67	\$ 212,000.00	servicios generales	3000	3100	3110	3111	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 212,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 212,000.00
Una vez que se celebra el convenio entre los Centros de Conciliación, se iniciará el procedimiento de conciliación, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	servicios		4	\$ 2,000.00	\$ 56.00	\$ 8,000.00	servicios generales	3000	3100	3130	3131	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 8,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 8,000.00
Una vez que se celebra el convenio entre los Centros de Conciliación, se iniciará el procedimiento de conciliación, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	servicios		4	\$ 27,020.41	\$ 4,323.24	\$ 376,960.00	servicios generales	3000	3100	3140	3141	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 376,160.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 376,160.00
Una vez que se celebra el convenio entre los Centros de Conciliación, se iniciará el procedimiento de conciliación, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	servicios		48	\$ 49.98	\$ 8.00	\$ 5,500.00	servicios generales	3000	3100	3180	3182	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 5,500.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 5,500.00
Una vez que se celebra el convenio entre los Centros de Conciliación, se iniciará el procedimiento de conciliación, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	servicios		4	\$ 47,500.00	\$ 7,600.00	\$ 1,260,000.00	servicios generales	3000	3200	3220	3221	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 1,260,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 1,260,000.00
Una vez que se celebra el convenio entre los Centros de Conciliación, se iniciará el procedimiento de conciliación, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	servicios		4	\$ 3,800.83	\$ 483.33	\$ 145,000.00	servicios generales	3000	3200	3270	3271	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 145,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 145,000.00
Una vez que se celebra el convenio entre los Centros de Conciliación, se iniciará el procedimiento de conciliación, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	servicios		20	\$ 4,600.00	\$ 736.00	\$ 92,000.00	servicios generales	3000	3500	3510	3511	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 92,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 92,000.00
Una vez que se celebra el convenio entre los Centros de Conciliación, se iniciará el procedimiento de conciliación, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	servicios		48	\$ 68,942.00	\$ 1,130.78	\$ 429,235.00	servicios generales	3000	3500	3580	3581	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 429,235.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 429,235.00
Una vez que se celebra el convenio entre los Centros de Conciliación, se iniciará el procedimiento de conciliación, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	servicios		2	\$ 6,000.00	\$ 960.00	\$ 12,000.00	servicios generales	3000	3500	3590	3591	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 12,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 12,000.00
Una vez que se celebra el convenio entre los Centros de Conciliación, se iniciará el procedimiento de conciliación, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	servicios		4	\$ 2,000.00	\$ 320.00	\$ 8,000.00	servicios generales	3000	3600	3610	3611	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 8,000.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 8,000.00
Una vez que se celebra el convenio entre los Centros de Conciliación, se iniciará el procedimiento de conciliación, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	servicios		12	\$ 12,342.08	\$ 1,974.73	\$ 148,105.00	servicios generales	3000	3700	3750	3751	Transferencias, subvenciones, subsidios y prestaciones y dotaciones	\$ 148,105.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 148,105.00

Total Componente 1 \$12,409,012.56

Nivel	13. Resumen Narrativo por Actividad	Total
Total Componente 1	El Servicio de Conciliación preventiva, impulsado con ello, el uso y fortalecimiento de este instrumento con el objeto de coadyuvar en el desahogo de esta función que se desarrollaba en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	\$12,409,012.56
Total Actividad 1.1	Se inicia con la presentación de la solicitud de Conciliación ante el Centro de Conciliación local que corresponde, firmada por el solicitante, a la que se le agregará copia de identificación oficial a que hace referencia en la fracción del artículo 684-C; tratándose de empresa o sindicato se agregará copia del representante legal.	\$7,437,664.00
Total Actividad 1.2	Al recibir la solicitud, la autoridad conciliadora señalará día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud para que se comparezcan los interesados en la audiencia, o el representante legal, o el conductor de un representante legal.	\$1,313,157.00
Total Actividad 1.3	La Autoridad Conciliadora deberá recibir la solicitud al Centro de Conciliación con el pago de la cuota de conciliación, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	\$205,584.00
Total Actividad 1.4	La solicitud de conciliación se presenta personalmente por ambas partes, la autoridad conciliadora les notifica de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de plazo máximo de 5 días a partir de la fecha de presentación de la solicitud.	\$594,618.00
Total Actividad 1.5	En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a través de los medios de comunicación, la autoridad conciliadora dará por terminada la instancia y emitirá consentimiento depondo a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el Tribunal competente.	\$157,989.56
Total Actividad 1.6	Una vez que se celebra el convenio entre los Centros de Conciliación, se iniciará el procedimiento de conciliación, para lo cual deberá emitir un recibo que acredite el pago de la cuota de conciliación.	\$665,600.00
Total Actividad 1.7	Al celebrarse el convenio, las Autoridades conciliadoras entregarán copia certificada del mismo para cada una de las partes, asimismo también se le entregará copia certificada de las actas donde conste el cumplimiento del convenio.	\$2,094,340.00

14. Resumen de Ejecución			
Canal de Financiamiento	Presupuesto	Ejecución (Hasta el 30 de Septiembre 2022)	Acumulada
Estatal	Presupuesto	\$1,800,012.56	\$1,800,012.56
	Agencias	\$1,800,012.56	\$1,800,012.56
Federal	Presupuesto	\$0.00	\$0.00
	Agencias	\$0.00	\$0.00
Municipal	Presupuesto	\$0.00	\$0.00
	Agencias	\$0.00	\$0.00
Federal y Estatal	Presupuesto	\$0.00	\$0.00
	Agencias	\$0.00	\$0.00
Federal y Municipal	Presupuesto	\$0.00	\$0.00
	Agencias	\$0.00	\$0.00
Estatal, Federal y Municipal	Presupuesto	\$0.00	\$0.00
	Agencias	\$0.00	\$0.00
Estatal, Federal y Otros	Presupuesto	\$0.00	\$0.00
	Agencias	\$0.00	\$0.00
Otros	Presupuesto	\$0.00	\$0.00
	Agencias	\$0.00	\$0.00
Total	Presupuesto	\$1,800,012.56	\$1,800,012.56
	Agencias	\$1,800,012.56	\$1,800,012.56