



Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Gobierno de Nuevo León

**DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO
"IMPARTIR JUSTICIA LABORAL A TRABAJADORES"**

NOVIEMBRE 2020

Contenido

1. Marco Legal

2. Diagnostico
 - 2.1. Antecedentes
 - 2.2. Complementariedades y coincidencias con otros programas de la Administración Pública Estatal.
 - 2.3. Identificación y Cuantificación de la población
 - 2.3.1 Cobertura
 - 2.3.2 Población Potencial
 - 2.3.3 Población Objetivo
 - 2.3.4 Población Atendida
 - 2.4 Árbol de problemas
 - 2.5 Árbol de soluciones

3. Matriz de indicadores de Resultados Validada

4. Alineación a la Planeación Nacional, Estatal, Sectorial y de los ODS 2030

5. Vigencia del Diagnóstico.

1. Marco Legal

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León funciona en cumplimiento al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al establecer:

“...Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual...”

La Ley reglamentaria del citado precepto constitucional es la Ley Federal del Trabajo, en donde se prevén de manera más amplia los derechos y obligaciones fundamentales de la clase trabajadora y patronal y, al respecto a fin de tener una mejor percepción del marco normativo en materia laboral, a continuación se cita el contenido del artículo 17 de la citada legislación:

“...Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad...”

De lo anterior se concluye que la aplicación del derecho laboral tiene como fuente:

En materia Internacional:

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por México, los cuales pueden consultarse en el siguiente link:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNT_RY_ID:102764

En materia Federal:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf

Ley Federal del Trabajo.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Tesis y Jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por reiteración de criterios de los Tribunales Colegiados de Circuito.

<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/tesis.aspx>

En materia Local:

Constitución Política del Estado de Nuevo León.

http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/CONSTITUCION%20POLITICA%20DEL%20ESTADO%20LIBRE%20Y%20SOBERANO%20DE%20NUEVO%20LEON.pdf

Ley Orgánica de la Administración para el Estado de Nuevo León.

http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/LEY%20ORGANICA%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA%20PARA%20EL%20ESTADO%20DE%20NUEVO%20LEON.pdf

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de Nuevo León.

http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/LEY%20DE%20RESPONSABILIDADES%20DE%20LOS%20SERVIDORES%20PUBLICOS.pdf

Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

http://sgi.nl.gob.mx/Transparencia_2015/Archivos/AC-F0104-06-M020015226-01.pdf

Lineamientos Generales del Poder Ejecutivo del Estado de Nuevo León para la consolidación del Presupuesto por Resultados (PPR) y el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED)

http://pbrsed.nl.gob.mx/sites/default/files/Lineamientos%20%28Peri%C3%B3dico%20Oficial%29_3.pdf

Plan Estatal de Desarrollo Nuevo León 2016-2021

https://www.nl.gob.mx/sites/default/files/30jun_pednl2016-2021.pdf

2. Diagnostico

2.1. Antecedentes

El 25 de Enero de 1918 el Sr. Secretario General del Estado de Nuevo León J. L. González, giró un oficio donde se asentaba el deseo del C. Gobernador del Estado para que a la brevedad posible quedara debidamente establecida la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de este Estado, a fin de dar inmediata solución a las diferencias o conflictos que surgieran entre el Capital y el Trabajo. Posteriormente, el 25 de Marzo de 1918, se declaró debidamente instalada la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado, ante la presencia del Sr. Ing. Roberto Gayol y D. Juan Torres en representación de los patronos y el Gobierno, respectivamente, y los señores Alfredo de León y Luis G. Cortés debidamente acreditados como representantes de los obreros; en el mismo acto se designó un local en el Palacio de Gobierno para que tuviera su primera Junta, pasando después a otros domicilios, en la calle de Ignacio Rayón unos años y en la calle de José María Pino Suárez otro lapso de tiempo, estableciéndose a la residencia actual en el mes de Mayo de 1969.

Posteriormente, a partir de Mayo de 1969 y por 45 años en Alejandro de Humboldt 800 Pte. A partir del 1° de Octubre del 2014 en “Ciudad Laboral” (Churubusco #495 Norte Col. Fierro en Monterrey, N.L.). Actualmente nuestros teléfonos son: Conmutador 20202626. Nuestra página web: www.nl.gob.mx/conciliacionyarbitraje

Nuestra actividad principal es solucionar los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, que se suscitan en la entidad a través de una actitud proactiva conciliatoria y de cumplimiento a las normas de trabajo. Resolvemos dichos asuntos cuando son de nuestro conocimiento a través de las dos vías establecidas para este fin; la conciliación y el arbitraje.

Cabe hacer notar que cualquier actividad realizada por nuestra institución, por disposición expresa de la Ley y por convencimiento de quienes aquí prestamos nuestros servicios, es totalmente gratuita sin costo alguno para los interesados.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León declara su firme compromiso de mejorar la calidad del servicio brindado a los usuarios, a través de personal comprometido, competente y permanentemente capacitado.

Nuevo León se ha caracterizado por tener una vida activa en el dialogo con los sectores productivo y ello ha permitido que haya una paz laboral en el Estado casi 22 años con la estadística de cero huelgas. En este contexto, el principal reto del Gobierno es, sin duda, generar los mecanismos normativos que le permitan dar continuidad a la cultura del dialogo con el sector empresarial y obrero.

La situación actual de la Impartición de Justicia Laboral por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León, ésta se puede abordar desde el ámbito cuantitativo y cualitativo.

Las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patronos en las fuentes de trabajo requieren en muchas ocasiones de la intervención de este Tribunal del Trabajo, ya sea para resolver el conflicto por la vía del acuerdo o por la vía del arbitraje y en este sentido los principales servicios que se prestan por esta Autoridad del Trabajo se reducen a los siguientes componentes:

- a) Conciliación realizada
- b) Procesos laborales concluidos
- c) Convenios y Terminaciones sancionados
- d) Emplazamientos a Huelgas resueltos

La Ley Federal del Trabajo clasifica el trámite de los asuntos a resolver en individuales y colectivos. En este contexto, uno de los servicios importantes preventivos con que cuenta la Junta Local de Conciliación y Arbitraje es la conciliación previa a juicio, cuyo objetivo es que tanto los patrones como los trabajadores resuelvan sus conflictos de manera pronta y expedita sin la necesidad de tramitación un juicio. De acuerdo a las cifras hasta el 31 de diciembre de 2019, la institución ha obtenido resultados favorables en el ámbito cuantitativo ya que el promedio de solución de conflictos en relación a las comparecencias del patrón y del trabajador se ubica en un 72.41% y en este rubro el área de oportunidad es superar dicha estadística y trabajar en la satisfacción del usuario sobre la calidad de la conciliación realizada y obtenida y ello podrá lograrse con la capacitación integran en dicha materia de las personas que desempeñan tal actividad; es decir, dotarlos de los conocimientos y habilidades a fin de que cuenten con las herramientas necesarias para abordar de una manera adecuada el conflicto a conciliar, lo que sin duda redundará en la satisfacción del usuario.

En el rubro de los conflictos laborales resueltos, año con año se cuenta con un factor externo que dificulta el cumplimiento planeado de indicadores y que consiste en problemas económicos del sector empresarial que conllevan a disminuir el empleo y, por otro lado, se suma el conflicto que surge en cada caso particular entre el trabajador y el patrón y que culmine la decisión de presentar una demanda laboral. A final del año 2019, se tiene la estadística interna de un promedio de 20,131 demandas presentadas y en este mismo rubro se resalta un promedio de asuntos terminados de 18,725 lo que se traduce en un 93.01% el cual resulta de los expedientes presentados en relación a los terminados. En este rubro la estadística no resulta favorable, pues el impacto social de percepción general que produce es la insatisfacción de los trabajadores y patrones y por ello constituya el mayor reto para este Tribunal tanto en el ámbito cuantitativo como el cualitativo, es decir, que la resolución sea eficaz en cantidad y calidad y para ello es indispensable que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado cuente con el personal necesario competente, capacitado y con espíritu de servicio, lo cual sin duda podrá lograrse con la capacitación especializada y con mecanismos internos consistentes en implementar un procedimiento documentado en el que se identifiquen indicadores y

mecanismos de medición de desempeño, así como de consecuencias por incumplimiento de los mismos.

Unos de los logros más significativos de este Tribunal del Trabajo es la estadística de Cero Huelgas a lo largo de 22 años y ello por la intervención de las autoridades del trabajo para mantener un dialogo con el sector empresarial y obrero. Lo anterior no implica la supresión del derecho colectivo de los trabajadores sino implementar actividades de dialogo que culminen la solución de los conflictos colectivos, puesto que estos se siguen presentando de manera formal ante este Tribunal y a manera de ejemplificar la eficacia en este rubro, se cuenta con una estadística de que en el año 2019 se presentaron 1,557 emplazamientos y se terminaron un total de 1,405, lo que implica que hubo un porcentaje de 90.23%. En este rubro el reto es seguir con esta tendencia para asegurar la Paz Laboral en el Estado. Cabe mencionar que la Cultura de Paz laboral en el estado se ve amenazada por la Reforma Constitucional Laboral por ello se dice que es importante que el Gobierno del Estado de Nuevo León genere los mecanismos y lineamientos normativos adecuados para dar seguimiento a la cultura del dialogo.

Características generales

Nuevo León, al cuarto trimestre del 2019, registro una población económicamente activa de 2,604,667 de la cual solamente se registró como formalizada ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en dicha data 1,632,927 es decir, el 62.69%, no obstante de lo anterior, la Ley Federal del Trabajo garantiza al trabajador, se encuentre formalizada o no su relación laboral, promover acciones para obtener del Estado justicia laboral y, en éste marco conceptual, si la cifra a final de diciembre de 2019 de demandas laborales individuales presentadas es de 20,131 ello implica que solamente el 0.77% de esa población económicamente activa es la que decide plantear demanda laboral, desconociendo el dato de cuantas rupturas de relaciones laborales se suscitan en nuestra entidad y cuantas de ellas se reflejan en conflictos laborales y de estos cuantos son los trabajadores que deciden ejercer sus acciones.

Aun y cuando el porcentaje de demandas es muy reducido en relación con la población económicamente activa, es un gran reto impartir justicia laboral, pues de conformidad con el artículo 17 Constitucional, la justicia laboral impartida se entiende cuando el peticionario ve satisfechas sus pretensiones materialmente.

Infraestructura

En la actualidad la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León cuenta con Quince Juntas Especiales de las cuales una se encuentra en Linares Nuevo León y catorce se concentran en su recinto oficial. En Ciudad laboral se encuentran instaladas catorce Juntas Especiales y cuyo personal se compone de un Presidente de Junta Especial, de un Representante Obrero, de un Representante Patronal, de Auxiliares de Junta Especial, de Secretarios de Junta Especial, de Actuarios, Personal Mecanográfico y Administrativo cuyo número total de empleados es de 361 a la fecha en que se elabora el presente diagnóstico. Así mismo cuenta con espacios físicos adecuados, mas sin embargo dada las necesidades de la Población en este ámbito, se requiere presupuesto, o bien ayuda de soporte informático para actualizar los procesos digitales a fin de optimizar la prestación del servicio. Esto implica la implementación de tecnología que le permita al usuario la consulta de expedientes en línea o la solicitud de un servicio por este medio.

2.2. Complementariedades y coincidencias con otros programas de la Administración Pública Estatal.

- No tiene complementariedad con otros programas presupuestarios de la Administración Pública Estatal.

- Tiene coincidencias con los programas de la Secretaria de Economía y Trabajo “Inspección y Defensa del Trabajo” y “Defensa del trabajo”, en cuanto a:

Tema: capital humano y empleo

Objetivo: Fortalecer el empleo de los sectores productivos de Nuevo León.

Estrategia: Asegurar el cumplimiento de la normatividad laboral y protección de los derechos de las personas trabajadoras que potencie el desarrollo económico de la entidad.

- Tiene coincidencias con los programas de la Secretaria de Economía y Trabajo “Capacitación y Competitividad para el trabajo” “Capital humano y empleo”, en cuanto a:

Tema: capital humano y empleo

Objetivo: Fortalecer el empleo de los sectores productivos de Nuevo León.

2.3. Identificación y Cuantificación de la población

2.3.1 Cobertura

Para el ejercicio de sus funciones la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León cuenta con quince Juntas Especiales, de las cuales una de ellas, la Junta Especial número Ocho se encuentra en el municipio de Linares Nuevo León y las otras catorce Juntas Especiales se encuentran concentradas en su recinto oficial Ciudad laboral, de esta manera se cubre la atención a la población del Estado de Nuevo León.

2.3.2 Población Potencial

La población potencial del programa presupuestario, es la población económicamente activa del Estado de Nuevo León, la cual al cuarto trimestre de 2019 ascendía a 2, 604,667 personas.

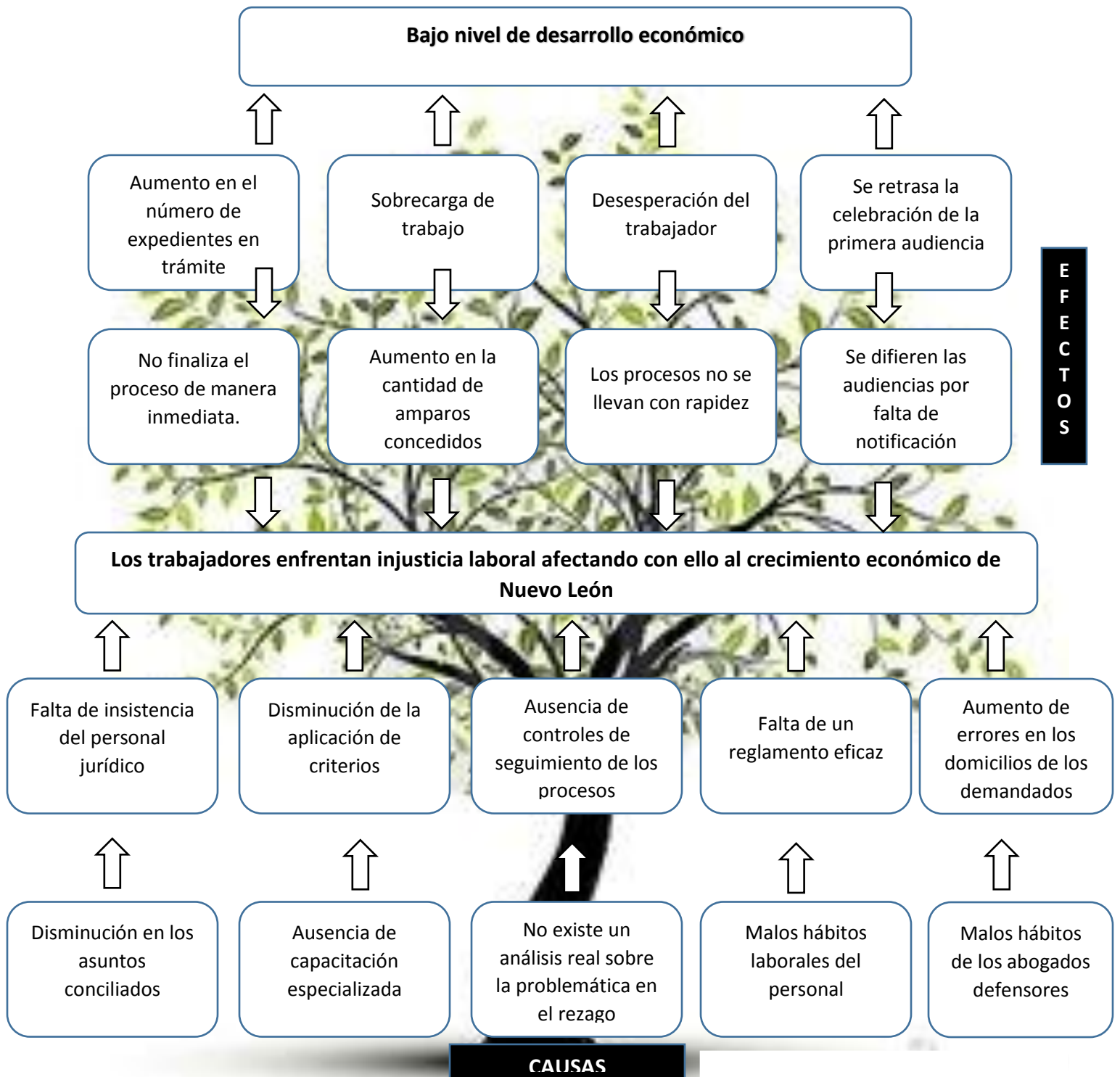
2.3.3 Población Objetivo

Este H. Tribunal atiende a trabajadores, empleadores, organizaciones sindicales, abogados postulantes y en general a todos los que interactúan en las relaciones de trabajo del Estado de Nuevo León.

2.3.4 Población Atendida

La cantidad estimada de población atendida es aproximadamente de 640,000 personas de manera anual, entre trabajadores, empleadores, organizaciones sindicales, abogados postulantes y en general a todos los que interactúan en las relaciones de trabajo del Estado de Nuevo León.

2.4 Árbol de problemas



2.5 Árbol de Soluciones

Impartición de la justicia laboral con calidad de manera pronta y expedita

Justicia más rápida

Descarga de trabajo

Aumento en la satisfacción del trabajador

Aumento de la terminación de procesos

Aumento en los procesos finalizados

Aumento en las resoluciones confirmadas

Los procesos se llevan con rapidez

Aumento en las audiencias celebradas

Los trabajadores cuentan con justicia laboral expedita, lo que contribuye a mejorar el crecimiento económico de Nuevo León.

Aumento en la cantidad de asuntos a conciliar

Aumento en la aplicación de criterios unificados

Creación de controles de seguimiento de los procesos

Creación de un reglamento eficaz

Aumento en la certeza en los domicilios de los demandados

Aumento en los asuntos conciliados

Otorgar capacitación especializada

Auditorías periódicas de los procesos

Buenos hábitos laborales del personal

Buenos hábitos de los abogados defensores

**F
I
N
E
S**

MEDIOS

3. Matriz de indicadores de Resultados Validada

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN						
SECRETARÍA DE FINANZAS Y TESORERÍA GENERAL DEL ESTADO						
PRESUPUESTO POR RESULTADOS						
Institución: JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Nombre del Programa: IMPARTIR JUSTICIA LABORAL A TRABAJADORES Tema del PED: CAPITAL HUMANO Y EMPLEO Objetivo: FORTALECER EL EMPLEO DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS DE NUEVO LEÓN. Estrategia: ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS Beneficiarios (PO/AE): USUARIO					CLASIFICACIÓN PROGRAMÁTICA: E06L22065	
					CP CONAC "Modalidad": L	
MATRIZ DE INDICADORES DE RESULTADOS 2020						
RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES			MEDIO DE VERIFICACIÓN Y FUENTE DE INFORMACIÓN	SUPUESTO	
	INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA			
FIN	CONTRIBUIR A INCREMENTAR LOS ASEGURADOS PERMANENTES DEL IMSS MEDIANTE ACCIONES ORIENTADAS AL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.	TASA DE VARIACIÓN DE ASEGURADOS TOTALES EN EL IMSS (INCLUYE TRABAJADORES PERMANENTES Y EVENTUALES)	((ASEGURADOS PERMANENTES EN EL IMSS AÑO T - ASEGURADOS PERMANENTES EN EL IMSS AÑO T-1) / ASEGURADOS PERMANENTES EN EL IMSS AÑO T-1) * 100	ANUAL	REGISTROS ADMINISTRATIVOS - TRABAJADORES ASEGURADOS EN EL IMSS - STPS/ PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	
PROPÓSITO	LOS USUARIOS DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUENTAN CON JUSTICIA LABORAL POR LA OPORTUNA RESOLUCIÓN DE SUS CONFLICTOS LABORALES.	TASA DE VARIACION DE CONFLICTOS LABORALES RESUELTOS	((CONFLICTOS LABORALES RESUELTOS AÑO T - CONFLICTOS LABORALES RESUELTOS AÑO T-1) / CONFLICTOS LABORALES RESUELTOS AÑO T-1) * 100	ANUAL	INFORMES MENSUALES INTERNOS / PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	EN EL ESTADO DE NUEVO LEÓN LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES DESARROLLAN SU ACTIVIDAD EN UN AMBIENTE DE PAZ LABORAL
COMPONENTES	C1. CONCILIACIÓN PACTADA.	PORCENTAJE DE CONCILIACIONES PACTADAS.	(CONCILIACIONES PACTADAS / CONCILIACIONES INICIADAS)*100	TRIMESTRAL	INFORMES MENSUALES DE CONCILIACIONES/ PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	LOS USUARIOS DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN INTERES EN SOLUCIONAR SUS CONFLICTOS LABORALES.
	C2. LAUDO EMITIDO.	PORCENTAJE DE LAUDOS EMITIDOS.	(LAUDOS EMITIDOS POR DEMANDA LABORAL / DEMANDAS PRESENTADAS)*100	TRIMESTRAL	INFORMES MENSUALES DE PROCESOS LABORALES/ PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	LOS USUARIOS DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PRESENTAN INFORMACIÓN CORRECTA
	C3. ACUERDOS FUERA DE JUICIO (CONVENIOS Y TERMINACIONES) SANCIONADOS.	PORCENTAJE DE ACUERDOS FUERA DE JUICIO (CONVENIOS Y TERMINACIONES) SANCIONADOS.	(ACUERDOS SANCIONADOS / ACUERDOS RECIBIDOS PARA SANCION)*100	TRIMESTRAL	INFORMES MENSUALES DE CONVENIOS/ PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	LOS USUARIOS DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMPARECEN EN ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
	C4. EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS RESUELTOS.	PORCENTAJE DE EMPLAZAMIENTOS A HUELGA RESUELTOS.	(EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS RESUELTOS / EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS PRESENTADOS)*100	TRIMESTRAL	INFORMES MENSUALES DE EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS/ PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	LOS USUARIOS DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SE ACREDITAN DEBIDAMENTE Y EN APEGO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE.
C1. CONCILIACIÓN PACTADA.						
ACTIVIDADES (Procesos)	A1C1. ENVÍO DE CITATORIOS.	PORCENTAJE DE CITATORIOS ENVIADOS.	(CITATORIOS ENVIADOS / CITATORIOS PROGRAMADOS)*100	MENSUAL	INFORMES MENSUALES INTERNOS (JLCYA) / PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	SE CUENTA CON EL PERSONAL, EQUIPO Y MATERIALES PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD.
	A2C1. REUNIONES (COMPARECENCIAS) REALIZADAS.	PORCENTAJE DE REUNIONES (COMPARECENCIAS) REALIZADAS.	(REUNIONES REALIZADAS / REUNIONES PROGRAMADAS)*100	MENSUAL	INFORMES MENSUALES INTERNOS (JLCYA) / PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	SE CUENTA CON EL PERSONAL, EQUIPO Y MATERIALES PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD.
	A3C1. RESOLUCIONES ELABORADAS.	PORCENTAJE DE RESOLUCIONES ELABORADAS.	(RESOLUCIONES ELABORADAS / RESOLUCIONES PROGRAMADAS)*100	MENSUAL	INFORMES MENSUALES INTERNOS (JLCYA) / PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	SE CUENTA CON EL PERSONAL, EQUIPO Y MATERIALES PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD.
C2. LAUDO EMITIDO.						
ACTIVIDADES (Procesos)	A1C2. RECEPCIÓN DE LA DEMANDA.	PORCENTAJE DE DEMANDAS RECIBIDAS.	(DEMANDAS RECIBIDAS / DEMANDAS PROGRAMADAS)*100	TRIMESTRAL	INFORMES MENSUALES DE PROCESOS LABORALES/ PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	SE CUENTA CON EL PERSONAL, EQUIPO Y MATERIALES PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD.
	A2C2. REALIZACIÓN DE AUDIENCIAS.	PORCENTAJE DE AUDIENCIAS.	(ACUERDOS GESTIONADOS CON Celeridad EN EL PROCEDIMIENTO / ACUERDOS PROGRAMADOS)*100	TRIMESTRAL	INFORMES MENSUALES DE PROCESOS LABORALES/ PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	SE CUENTA CON EL PERSONAL, EQUIPO Y MATERIALES PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD.
	A3C2. ELABORACIÓN DE CIERRES DE INSTRUCCIÓN	PORCENTAJE DE CIERRES DE INSTRUCCIÓN REALIZADOS	(CIERRES DE INSTRUCCIÓN REALIZADOS / DEMANDAS PROGRAMADAS)*100	TRIMESTRAL	INFORMES MENSUALES DE PROCESOS LABORALES/ PRESIDENCIA DE LA JLCYA	SE CUENTA CON EL PERSONAL, EQUIPO Y MATERIALES PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD.
C3. ACUERDOS FUERA DE JUICIO (CONVENIOS Y TERMINACIONES) SANCIONADOS.						
ACTIVIDADES (Procesos)	A1C3. SOLICITUDES ATENDIDAS	PORCENTAJE DE SOLICITUDES ATENDIDAS.	(SOLICITUDES ATENDIDAS / SOLICITUDES RECIBIDAS)*100	MENSUAL	INFORMES MENSUALES DE CONVENIOS/ PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	SE CUENTA CON EL PERSONAL, EQUIPO Y MATERIALES PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD.
	A2C3. ELABORACIÓN DE CONVENIOS Y TERMINACIONES ELEVADOS A COSA JUZGADA.	PORCENTAJE DE ELABORACIÓN DE CONVENIOS Y TERMINACIONES ELEVADOS A COSA JUZGADA	(CONVENIOS Y TERMINACIONES ELEVADOS A COSA JUZGADA /CONVENIOS Y TERMINACIONES RECIBIDOS)*100	MENSUAL	INFORMES MENSUALES DE CONVENIOS/ PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	SE CUENTA CON EL PERSONAL, EQUIPO Y MATERIALES PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD.
C4. EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS RESUELTOS.						
ACTIVIDADES (Procesos)	A1C4. RECEPCIÓN DE EMPLAZAMIENTOS.	PORCENTAJE DE EMPLAZAMIENTOS RECIBIDOS.	(EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS RECIBIDOS / EMPLAZAMIENTOS A HUELGA PROGRAMADOS)*100	TRIMESTRAL	INFORMES MENSUALES DE EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS/ PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	SE CUENTA CON EL PERSONAL, EQUIPO Y MATERIALES PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD.
	A2C4. CONFLICTO TERMINADO POR ACUERDO OBTENIDO.	PORCENTAJE DE ASUNTOS CONCLUIDOS POR ACUERDO DE PARTES.	(EMPLAZAMIENTO A HUELGAS TERMINADOS POR ACUERDO OBTENIDO / EMPLAZAMIENTO A HUELGAS RECIBIDOS)*100	TRIMESTRAL	INFORMES MENSUALES DE EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS/ PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	SE CUENTA CON EL PERSONAL, EQUIPO Y MATERIALES PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD.
	A3C4. CONFLICTO TERMINADO POR RESOLUCIÓN EMITIDA.	PORCENTAJE DE EMPLAZAMIENTOS TERMINADOS POR RESOLUCIÓN.	(EMPLAZAMIENTO A HUELGAS TERMINADOS POR RESOLUCIÓN / EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS RECIBIDOS)*100	TRIMESTRAL	INFORMES MENSUALES DE EMPLAZAMIENTOS A HUELGAS/ PRESIDENCIA DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	SE CUENTA CON EL PERSONAL, EQUIPO Y MATERIALES PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD.

4. Alineación a la Planeación Nacional, Estatal, Sectorial y de los ODS 2030

Programa Presupuestario Impartir Justicia Laboral a trabajadores	Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024	Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021	Plan Sectorial De Economía y Competitividad
Tema	<ul style="list-style-type: none"> • México Incluyente • México Prospero 	Capital Humano y Empleo.	Desarrollar el capital humano e impulsar proyectos productivos para la generación de inversión y empleos de calidad, permitiendo así mejorar la calidad de vida de los neoleoneses.
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente. • Promover el empleo de calidad. 	Fortalecer el empleo de los sectores productivos de Nuevo León.	Desarrollar las capacidades de los buscadores de empleo, para optimizar su inserción al mercado laboral.
Estrategia		Asegurar el cumplimiento de la normatividad laboral y protección de los derechos de las personas trabajadoras que potencie el desarrollo económico en la entidad.	Ofrecer apoyo integral para el desarrollo de capacidades y competencias orientadas a facilitar la colocación en el mercado laboral.

Alineación ODS
Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030

Objetivo ODS: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Descripción amplia del objetivo: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Meta ODS: proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precario.

5. Vigencia del Diagnostico

El presente diagnóstico del Programa Presupuestario “Impartir Justicia Laboral a Trabajadores” estará vigente a partir del día 01 de diciembre del año 2020 al 30 de noviembre del año 2021.