

En el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco creemos firmemente que la ética no es sólo un principio rector del servicio público, sino la esencia misma de nuestra función. La confianza de la ciudadanía se construye con hechos, con decisiones responsables y con un compromiso auténtico con la legalidad, la justicia y la integridad.

Este nuevo Código de Conducta, reafirma nuestra convicción de que la conciliación laboral sólo puede prosperar en un entorno donde la honestidad, la imparcialidad y el respeto sean la guía de cada una de nuestras acciones. Este Código representa una guía de comportamiento, un compromiso vivo con la transparencia y con el ejercicio ético de nuestras funciones.

Por la naturaleza propia del Centro de Conciliación Laboral en la que se ofrece un espacio de diálogo y soluciones pacíficas a los conflictos laborales, cuya misión solo puede ser cumplida cabalmente cuando cada persona servidora pública asume la responsabilidad de actuar con rectitud, sensibilidad y profesionalismo. Ser parte de este Centro implica comprender que nuestra labor tiene un impacto directo en la vida de las personas trabajadoras, de las personas empleadoras y en la de nuestro Estado.

Invito a todas y todos quienes integramos el Centro a hacer propio este Código como un compromiso ético de la vida diaria en sus áreas de trabajo, a vivirlo cada día con convicción y a ser ejemplo de honestidad y responsabilidad en su actuar. Sólo así seguiremos fortaleciendo la confianza de la sociedad en sus instituciones y haciendo de la conciliación una herramienta de justicia real y cercana.

Sigamos construyendo juntos un Centro que inspire confianza, que actúe con transparencia y que ponga la ética en el centro de todo lo que hace.



Elke Tepper García

Directora del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco



CÓDIGO DE CONDUCTA
DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DENOMINADO
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE JALISCO

INTRODUCCIÓN

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco es un organismo público descentralizado de la administración pública estatal, especializado e imparcial, con personalidad jurídica y patrimonio propio, dotado de autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

El objeto del Centro es conducir y desahogar, en sede administrativa, el servicio público de conciliación para la solución de los conflictos laborales entre trabajadores y empleadores, individuales o colectivos, en asuntos del orden local, de manera obligatoria y previa a la demanda jurisdiccional ante los Tribunales Laborales, procurando el equilibrio entre los factores de la producción y ofreciendo a éstos una instancia eficaz y expedita, en términos de lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en las demás disposiciones legales aplicables en materia de justicia laboral y del servicio público, en apego estricto al compromiso con la ética.

Su operación se rige por los principios de austeridad, confidencialidad, competencia por mérito y capacidad, disciplina, economía, eficacia, eficiencia, equidad, honradez, imparcialidad, independencia, integridad, justicia, lealtad, legalidad, objetividad, profesionalismo, rendición de cuentas y transparencia.

Guiados por nuestra misión y visión buscamos la construcción de una nueva ética pública, y la recuperación de la confianza de la sociedad con sus autoridades y el compromiso con la excelencia de las personas servidoras públicas, siendo prioridad el fomentar una cultura ética, de integridad, igualdad laboral, libre de violencia, así como la de prevenir y eliminar toda forma de discriminación que se ejerza contra cualquier persona, basada en la adopción de los principios y valores rectores del servicio público, buscando en todo momento ofrecer un servicio ágil, confiable y transparente, siendo responsables de llevar una administración basada en el uso correcto y responsable de los recursos públicos.



Av. Juan Gil Preciado 6735, Colonia Nuevo México, Zapopan Jalisco. C.P. 45138

Derivado de lo anterior, se elabora el presente Código de Conducta para establecer los valores y principios que deben guiar el comportamiento de toda persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones.

MISIÓN

Instituir las condiciones necesarias dentro del marco de la legalidad, para ofrecer procesos de conciliación laboral entre trabajadores y patrones; así como para la regulación de las relaciones entre las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, de conformidad con los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, objetividad, profesionalismo, eficacia, equidad, transparencia, austeridad, integridad, competencia por mérito y capacidad, disciplina, ética y justicia.

VISIÓN

Ser reconocido como modelo de institución autónoma que brinda igualdad de oportunidades en un espacio libre de violencia y de discriminación, que propicia la cultura de la paz mediante la impartición de la conciliación en los conflictos laborales entre trabajadores y patrones; que en su estructura operacional (laboral) establece y posee reglas claras y efectivas de convivencia aplicables a las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, en cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, objetividad, profesionalismo, eficacia, equidad, transparencia, austeridad, integridad, competencia por mérito y capacidad, disciplina, ética y justicia.

CONSIDERACIONES

I. Con fecha del 01 primero del mes de noviembre del año 2021 dos mil veintiuno, habiendo sido aprobada por el Congreso del Estado la Ley Orgánica del Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral de Estado Jalisco, en la que se definió que el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco es un organismo público descentralizado de la administración pública estatal, especializado e imparcial, con personalidad jurídica y patrimonio propio, dotado de autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, cuyo objetivo es conducir y desahogar, en sede administrativa, el servicio público de conciliación para

Handwritten signatures and initials in blue and green ink.

la solución de los conflictos laborales entre trabajadores y empleadores, individuales o colectivos, en asuntos del orden local, de manera obligatoria y previa a la demanda jurisdiccional ante los Tribunales Laborales, procurando el equilibrio entre los factores de la producción y ofreciendo a éstos una instancia eficaz y expedita, en términos de lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en las demás disposiciones legales aplicables en materia de justicia laboral.

II. Que, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 109, fracción III, señala que las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, los principios rectores de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

III. Así mismo, atendiendo a lo establecido en el artículo 6 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que precisa que todos los entes públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada Persona Servidora Pública, en el marco del respeto a los derechos humanos, la buena administración pública y la perspectiva de género.

IV. Robusteciendo lo anterior, derivado del contenido del artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que indica que las Personas Servidoras Públicas observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de austeridad, disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia, eficiencia y racionalidad en el uso de los recursos públicos, mismos que rigen el servicio público.

V. Tomando de la propia Ley General de Responsabilidades Administrativas, el artículo 16 que indica: las personas servidoras públicas deberán observar el Código de Ética y el de Conducta, que para el efecto sea emitido por las Secretarías o los Órganos Internos de Control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño. Los códigos referidos, deberán hacerse del conocimiento de las personas servidoras públicas de la Dependencia o Entidad de que se trate, así como darles la máxima publicidad.



VI. En términos de lo previsto en la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción, los Estados parte tienen la obligación de establecer políticas encaminadas a prevenir la corrupción, tomando como referencia la integridad pública, la transparencia y la rendición de cuentas, con la finalidad de preservar la ética de las personas públicas y que se vea reflejado en el aumento de la confianza ciudadana.

VII. Que la Política Estatal Anticorrupción de Jalisco, aprobada por el Comité Coordinador el día 26 de octubre del año 2020, optó por hacer énfasis en aspectos relacionados con la integridad, con la intención que la teoría del cambio del problema público de la corrupción se aborde fomentando los principios de integridad, honestidad y profesionalismo en el espacio público.

VIII. Que la citada Política Estatal establece como su principal objetivo general el de: "Promover la adopción y aplicación de valores cívicos, de principios, políticas y programas de integridad en las instituciones públicas, privadas y los ciudadanos en su entorno privado". En el citado objetivo general se encuentra agrupada la Prioridad 11 que señala: "Impulsar la adopción, socialización y fortalecimiento de políticas de integridad y prevención de conflictos de interés en los entes públicos, mediante comités de ética o entes homólogos".

IX. En mérito de lo anteriormente expuesto, de conformidad con las atribuciones previstas en los artículos 3 fracción I, 25 fracción II del Código de Ética e Integridad para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y con el artículo 3, de los Compromisos de los Entes Públicos, fracción IV, de los Lineamientos Generales de Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética en Integridad de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco, publicados el 26 del mes de marzo del año en curso, que establece que el Centro de Conciliación Laboral cuenta con el compromiso de emitir un Código de Conducta que contenga las pautas específicas de comportamiento de las personas servidoras públicas adscritas a este Ente Público; y así como del artículo 4 de las Obligaciones y Atribuciones, fracción V de los Lineamientos Generales de Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética en Integridad de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco, publicados el 26 de marzo del año en curso, se emite el presente Código de Conducta del Organismo Público Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco que establece la obligación de proponer la elaboración, y en su caso, la actualización del Código, el cual deberá contar con la validación de la Unidad Especializada de combate a la Corrupción.



CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente Código de Conducta es de observancia general y de cumplimiento obligatorio para todas las personas servidoras públicas del Organismo Público Descentralizado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, sin excepción alguna.

Artículo 2. El presente Código tiene por objeto establecer los valores, principios y reglas de integridad que rigen el actuar de las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, a efecto de fomentar una cultura de ética e integridad, legalidad, responsabilidad, transparencia, profesionalismo y respeto a los derechos humanos.

Artículo 3. La actuación de las personas servidoras públicas deberá guiarse por los principios de austeridad, disciplina, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, objetividad, profesionalismo, rendición de cuentas, eficacia, eficiencia y transparencia.

Artículo 4.- Las autoridades encargadas del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Código, velarán el cumplimiento a lo dispuesto por la normatividad aplicable en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales, reservados y confidenciales que obtengan, administren o generen en ejercicio de las funciones atribuidas en el presente instrumento y cualquier otra disposición emitida por la Autoridad garante en dicha materia.

Artículo 5.- La Contraloría del Estado, será competente para aplicar, vigilar y evaluar el cumplimiento del presente Código de Conducta, Ética e Integridad, a través de su Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conducta y Prevención de Conflictos de Interés, adscrita a la Contraloría del Estado de Jalisco.

Artículo 6.- El presente Código de Conducta prohíbe todo tipo de discriminación y se encuentra armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación, fomentando relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, evitando cualquier tipo de sesgo, visibilizando a las mujeres, hombres y a todo grupo social, con el fin de prevenir cualquier acto de violencia y discriminación contra cualquier persona.

Artículo 7.- Para los efectos de este Código, se entenderá por:

- I. **Acoso sexual.** La forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien podría no existir una subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, caracterizándose este, por el uso de la presión, la insistencia y el abuso de poder para obtener favores sexuales de una persona, definiendo el término "acoso" de manera más general como: "acción y efecto de acosar", donde acosar significa "apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".
- II. **Acuerdo.** Acuerdo 57/2025, publicado el 01 de abril de 2025, en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco", en el que se refiere a la Unidad Especializada como Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conducta y Prevención de Conflictos de Interés, adscrita a la Contraloría.
- III. **Centro de Conciliación Laboral.** El Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.
- IV. **Código de Ética.** Código de Ética e Integridad para las personas servidoras públicas de la Administración Pública del Estado de Jalisco.
- V. **Código de Conducta.** Código de Conducta del Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.
- VI. **Comité.** Comité de Ética e Integridad del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.
- VII. **Conflicto de Interés.** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones, responsabilidades e integridad en las decisiones y acciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares, o de negocios.
- VIII. **Contraloría.** La Contraloría del Estado de Jalisco.
- IX. **Coordinador Ejecutivo.** La persona que ocupe la Coordinación Ejecutiva en Ética e Integridad, designada por el Titular del Ente Público.
- X. **Denuncia.** Documento o declaración realizada verbalmente que contiene la manifestación formulada por cualquier persona, sobre un hecho o conducta atribuible a una persona servidora pública y que resulta presuntamente contraria a lo establecido en el presente Código de Conducta.
- XI. **Entes Públicos.** Las diversas Dependencias y Entidades que integran la Administración Pública del Estado, previstas en el artículo 7 y 66 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

del Estado de Jalisco; y los Organismos Públicos Descentralizados, Empresas de Participación Estatal y Fideicomisos Públicos, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Jalisco.

- XII. Ética.** Es la disciplina que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, que así mismo les proporciona a las personas las normas y criterios necesarios para actuar adecuadamente, según los dictados de la recta razón aplicados al servicio público.
- XIII. Hostigamiento sexual.** Al ejercicio del poder, en una relación de subordinación real, en donde la víctima se puede encontrar en una posición de inferioridad frente al agresor, pudiendo expresarse en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XIV. Igualdad de Género.** Es un principio que promueve la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres. Implica la eliminación de cualquier forma de discriminación basada en una categoría social y cultural que asigne roles y valores a lo masculino y lo femenino, que robustece el principio constitucional que establece que los hombres y mujeres tienen los mismos derechos y deberes ante la Ley.
- XV. Igualdad laboral.** Refiere a que tanto hombres como mujeres deben contar con oportunidades iguales en el ámbito laboral, incluyendo aspectos como lo son: salarios, honorarios, ascensos y beneficios. Significando esto, que ningún puesto debe estar sujeto al género de la persona.
- XVI. Lealtad.** Se refiere a la fidelidad y compromiso que una persona tiene hacia otra persona, así como hacia principios, valores o instituciones.
- XVII. Lenguaje incluyente y no sexista.** Es aquel que busca evitar la discriminación y los estereotipos de género, utilizando expresiones verbales y escritas que reconocen y respetan la diversidad social, incluyendo a grupos históricamente excluidos.
- XVIII. Ley General.** La Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- XIX. Personas servidoras públicas.** Son aquellas que desempeñan funciones en el gobierno y están regidas por principios éticos como la honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, las cuales se encuentran previstas en el artículo 92 de la Constitución Política del Estado de Jalisco;
- XX. Principios.** Son los principios rectores que rigen el actuar de las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión en el Centro de Conciliación Laboral, como lo son la cooperación, el interés público, el respeto a los derechos humanos,



la igualdad y la no discriminación y la integridad, en el contexto del Sistema Nacional Anticorrupción.

- XXI. Valores.** Son los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona o una acción.
- XXII. Honestidad.** Es una cualidad que engloba atributos como lo son la justicia, la rectitud, la integridad, la honradez, la probidad, la transparencia, la confidencialidad y la responsabilidad. Siendo este valor fundamental para construir relaciones laborales basadas en la confianza y el respeto mutuo.
- XXIII. Respeto.** Tratar a las personas con dignidad, consideración, cortesía, cordialidad, tolerancia y reconocimiento de su situación.
- XXIV. Responsabilidad.** Responder de acuerdo con las circunstancias, deberes y compromisos adquiridos, asumiendo las consecuencias de los actos que resulten de las decisiones tomadas.
- XXV. Solidaridad.** Adherirse a las causas y circunstancias de los demás, ofreciendo apoyo y colaboración a favor de un fin común.
- XXVI. Trato Igualitario.** Es el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en dignidad, a ser tratados con respeto y consideración y a participar sobre bases iguales en cualquier área de la vida económica, laboral, social, política, cultural o civil.
- XXVII. Reglas de integridad.** Son los principios, normas de ética y conducta contenidos en la presente normativa, que tienen como objetivo promover una cultura de integridad y ética en las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, para garantizar un comportamiento ético y responsable en el ejercicio de sus funciones. Lo anterior en relación con los principios rectores del servicio público.
- XXVIII. Riesgos éticos.** Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredir principios, valores o reglas de integridad identificados a partir del diagnóstico que realicen los Comités de Ética, que para las personas servidoras públicas pueden incluir situaciones que comprometen la integridad y la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones. Algunos ejemplos de riesgos éticos son:
- a. Corrupción:** Abuso del poder público para beneficio propio, incluyendo sobornos y malversación de fondos.
 - b. Abuso de funciones:** Utilizar el cargo para obtener beneficios personales o para influir en decisiones.
 - c. Tráfico de influencias:** Utilizar la posición para influir en decisiones de otros.

d. **Enriquecimiento ilícito:** Obtener beneficios no autorizados a través de la gestión pública.

XXIX. **Unidad especializada.** Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conducta y Prevención de Conflictos de Interés, adscrita a la Contraloría del Estado de Jalisco.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS Y VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO EN EL CENTRO DE CONCILIACIÓN

Artículo 8.- Los principios, valores y reglas de Ética, Integridad y Conducta, que rigen el servicio público, deberán ser cumplidos por todas las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, respecto al empleo, cargo o comisión que se les hubiere conferido.

Las personas servidoras públicas deberán observar el debido cumplimiento de los principios y valores que, conforme a las reglas de ética, integridad, igualdad laboral y no discriminación, se encuentran establecidas en el presente Código de Conducta para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, a fin de contribuir en el desarrollo de una cultura de paz, integridad, ética y responsabilidad pública.

Para lo cual, a través de los mecanismos de capacitación y difusión previstos en el presente instrumento y en el *Acuerdo número 57/2025 de fecha 26 de marzo del año 2025, publicado en el periódico Oficial "El Estado de Jalisco" el 01 de abril del año 2025, en el que se expiden los Lineamientos Generales de Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética e Integridad de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco, que prevé la normatividad de la integración, funcionamiento y evaluación a la gestión de los Comités de Ética e Integridad y su coordinación con la Contraloría del Estado, por conducto de la Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conducta y Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado*, en los que se establecen las acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de integridad en el servicio público, así como el procedimiento de atención a denuncias por vulneraciones a éste Código de Conducta, siendo la Contraloría del Estado la autoridad competente para aplicar, vigilar y evaluar el debido cumplimiento del presente



instrumento, a través de la Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conducta y Prevención de Conflictos de Interés.

Artículo 9.- Son principios éticos, de integridad, de legalidad y profesionales que rigen el servicio público, los que a continuación se indican:

- I. **Austeridad.** Las personas servidoras públicas deberán cuidar de manera racional el uso de los insumos, que se les doten para el cumplimiento de las funciones relativas al ejercicio de su empleo, cargo o comisión, administrando su gasto de manera eficiente y racional;
- II. **Confidencialidad.** La confidencialidad en el servicio público es un principio fundamental que garantiza la protección de la información, este principio se basa en la obligación de mantener la reserva sobre la información que se conozca o tenga acceso en el ejercicio de sus funciones, evitando la divulgación no autorizada. Por ello es por lo que las personas servidoras públicas deben tener cuidado en el tratamiento y manejo en cuanto a la obtención, generación, posesión, administración, transmisión y protección de datos personales contenidos en la documentación e información que conozcan con motivo de sus funciones;
- III. **Competencia por mérito y capacidad.** Las personas servidoras públicas deberán ser contratadas para llevar a cabo de manera eficiente y eficaz un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública del Estado, seleccionadas de acuerdo con su formación académica y profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a las mejores personas candidatas para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos;
- IV. **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;
- V. **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;
- VI. **Eficacia.** Se configura como uno de los principios rectores de la actuación de las personas servidoras públicas, cuyo objetivo es la de concretar objetivos, cumplir con sus obligaciones institucionales, aportando resultados y reflejando su capacidad para poner en marcha acciones y políticas que respondan a las necesidades del Centro de trabajo, en la que dichas

[Handwritten signatures and initials in blue and green ink]

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 y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación;

- VII. Eficiencia.** Las personas servidoras públicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos, optimizando el uso de los recursos humanos, financieros, materiales, etcétera, que les hubieren asignado para alcanzar los objetivos establecidos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos;
- VIII. Equidad.** Las personas servidoras públicas procurarán en toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades;
- IX. 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, dádivas, obsequios, o regalos de alguna persona, empresa u organización, evitando con ello comprometer su debido actuar, atendiendo a que tienen presente que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de rectitud, probidad, profesionalismo, responsabilidad y vocación de servicio;
- X. Imparcialidad.** Las personas servidoras públicas dan a la ciudadanía y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias en razón de intereses personales, familiares o de negocios a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o perjuicios indebidos afecten su compromiso para la toma de decisiones o el ejercicio de sus funciones de manera objetiva;
- XI. Independencia.** Las personas servidoras públicas actúan libres de influencias, presiones, simpatías o afectos que pongan en riesgo su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de manera neutral y equilibrada;
- XII. Integridad.** Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética e integridad que responda al interés público y a la generación de la certeza plena de que su conducta se encuentra investida de valores y principios éticos que guían su actuación en el ejercicio de sus funciones, incluyendo entre ellos la honestidad, la honradez, la legalidad, la responsabilidad, el respeto, la imparcialidad, la eficiencia, la



- lealtad, la transparencia y la vocación de servicio a la sociedad, todo ello frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar;
- XIII. Justicia.** Las personas servidoras públicas deberán brindar un trato igualitario, aplicando de forma equitativa y transparente las leyes y normas a todas las personas, asegurando que los actos administrativos se realicen dentro del marco legal y respetando los derechos fundamentales. Implica garantizar la igualdad ante la ley, la imparcialidad en la toma de decisiones y la rendición de cuentas con motivo de su empleo, cargo o comisión;
- XIV. 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 los interés particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;
- XV. Legalidad.** Las personas servidoras públicas hacen solo 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;
- XVI. Objetividad.** Las personas servidoras públicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de los 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 con estricto apego a la legalidad;
- XVII. 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 su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto tanto a las demás personas servidoras públicas como a las personas particulares con las que llegare a tratar;
- XVIII. 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 escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía; y
- XIX. 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 a la información y datos personales, proporcionando

la documentación que generan, adquieren, transforman y conservan, de conformidad con la normativa que para tal efecto así lo permita y regule, lo anterior en el ámbito de su competencia, difundiendo de manera proactiva información gubernamental que le corresponda, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

Artículo 10.- Son valores aplicables a las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones, los siguientes:

- I. **Compromiso.** Las personas servidoras públicas asumen el cumplimiento de las obligaciones inherentes a su empleo, cargo o comisión, de manera oportuna y eficaz;
- II. **Cooperación.** Las personas servidoras públicas colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza a la ciudadanía en sus instituciones;
- III. **Entorno Cultural y Ecológico.** Las personas servidoras públicas en el desarrollo de sus actividades, evitarán la afectación al patrimonio cultural, y promoverán el respeto, y la valoración de las diferentes expresiones culturales, así como al ecosistema; además de promover la protección y conservación de estos últimos en su entorno laboral y en el ejercicio de sus funciones inherentes a su empleo, cargo o comisión; entendiéndose por estos conceptos lo siguiente:
Entorno cultural, esto se traduce en la valoración y preservación de la cultura local, la promoción de la diversidad cultural y el respeto a las diferentes expresiones culturales.
Entorno ecológico, implica la protección y conservación del medio ambiente, incluyendo la gestión sostenible de los recursos naturales, la prevención de la contaminación y la promoción de la biodiversidad.
- IV. **Equidad de Género.** Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que todas las personas accedan a las mismas condiciones, y oportunidades respecto a programas y beneficios institucionales, empleos, cargos y comisiones gubernamentales;
- V. **Honestidad.** Las personas servidoras públicas deben conducirse en todo momento con integridad, diligencia, honor, justicia y transparencia, de acuerdo con los propósitos del Centro de Conciliación Laboral, absteniéndose a aceptar o solicitar cualquier beneficio,

privilegio, compensación, ventaja para sí, su cónyuge, parientes consanguíneos o de terceros, con motivo de sus funciones;

- VI. Igualdad y no discriminación.** Las personas servidoras públicas deben prestar sus servicios a todas las personas sin discriminación, ni distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, lengua o idioma, de antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- VII. 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;
- VIII. Liderazgo.** Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotores del Código de Conducta, fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y las leyes aplicables les impongan, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública;
- IX. Respeto.** Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, otorgan un trato digno y cordial a las personas en general, incluyendo a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propicien el diálogo cortés y la ampliación armónica de instrumentos que conduzcan el entendimiento, a través de la eficiencia y el interés público;
- X. Respeto a los derechos humanos.** Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, deberán garantizar, promover y proteger de conformidad con los principios de:
- a) **Universalidad:** los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo;
 - b) **Interdependencia:** los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí;
 - c) **Indivisibilidad:** los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementos inseparables; y



- d) **Progresividad:** los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección;
- XI. Responsabilidad.** Las personas servidoras públicas desempeñan sus funciones inherentes a su empleo cargo o comisión con esmero, oportunidad, exhaustividad y profesionalismo, asumiendo las consecuencias que resulten de sus actos u omisiones en el ejercicio de estas;
- XII. Solidaridad.** Las personas servidoras públicas propician que el trabajo se realice en equipo de manera armónica, dejando de lado sus intereses personales, familiares o de negocios, con el fin de cumplir con los objetivos y metas institucionales apegados al Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza del Estado de Jalisco y los programas y planes sectoriales e institucionales que el Gobierno del Estado de Jalisco y la Secretaría del Trabajo establezcan para el Centro de Conciliación en beneficio de la ciudadanía;
- XIII. Tolerancia.** Refiere a la actitud de respeto y consideración que las personas servidoras públicas deben mostrar hacia todas las personas, independientemente de sus características o circunstancias. Implica un trato digno, cortés y cordial, reconociendo y valorando los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.
- XIV. Vocación de servicio.** Las personas servidoras públicas desempeñan sus actividades de manera diligente y responsable, involucrándose para hacer mejor su trabajo; son más productivos y contribuyen de manera óptima al desarrollo de las tareas relativas a su empleo, cargo o comisión, en beneficio de la sociedad.

Artículo 11.- Para salvaguardar los principios y valores que rigen el servicio público en el Centro de Conciliación Laboral, se observará lo siguiente de manera enunciativa más no limitativa:

- I. Evitar conflictos de interés;
- II. Utilizar el cargo para los fines que conforme a su encomienda, cargo o comisión le corresponda;
- III. Guardar la confidencialidad respecto al manejo de la información de su puesto;
- IV. Discrecionalidad respecto al manejo de los temas objeto de su encomienda laboral;
- V. Civildad, cortesía y amabilidad en el trato con usuarios y compañeros;
- VI. Garantizar, promover y proteger los derechos humanos;
- VII. Diligencia en la aplicación de su actuar bajo los principios de la Política Antisoborno del Centro.

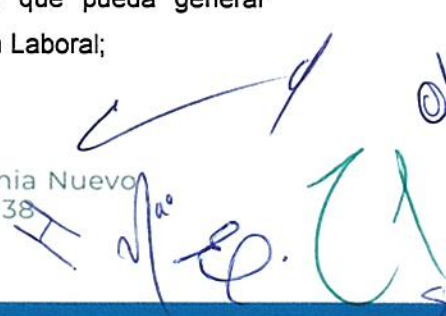
- VIII. Conducirse con buena conducta en todos los actos de su vida pública;
- IX. Guardar para con sus superiores y demás personas servidoras públicas compañeras de trabajo, la consideración, y respetos debidos;
- X. Abstenerse en el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir directa o por interpósita persona, dinero u objetos a cambio de los servicios públicos que deben prestar;
- XI. Trabajar con ética, transparencia e imparcialidad, evitando llevar a cabo cualquier acto de corrupción, apegándose estrictamente a la Política Antisoborno implementada por el Centro;
- XII. Dar cumplimiento a los requerimientos de la Unidad de Transparencia del Centro, a fin de que por su conducto se dé el debido cumplimiento a las obligaciones que como sujeto obligado tiene que proporcionar a los solicitantes de acceso a la información y/o de datos personales;

CAPÍTULO III

DEL DEBIDO ACTUAR DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

Artículo 12.- Toda persona servidora pública que desempeña un empleo, cargo, comisión o función en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, para la correcta aplicación de los principios, valores y reglas de integridad, deberán asumir por lo menos, los siguientes deberes:

- I. Ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes;
- II. Evitarán cualquier práctica o actuación que esté afectada o que pueda levantar cualquier sospecha de favoritismo a determinadas personas o entidades públicas o privadas;
- III. No utilizarán, en ningún caso, su posición institucional o las prerrogativas derivadas de su cargo con la finalidad de obtener, directa o indirectamente, ventajas para sí mismo o procurar ventajas o desventajas para cualquier persona o entidad, siempre que tales medidas no estén amparadas en el marco normativo vigente;
- IV. Preservar la imagen institucional del Centro de Conciliación Laboral, conscientes de la confianza social para desempeñar un empleo, cargo o comisión, por lo que estando incluso fuera del horario y espacio laboral, procurarán actuar con integridad;
- V. Las personas servidoras públicas tienen el deber ético de utilizar sus redes sociales oficiales de manera responsable, preservando la imagen institucional y fomentando la confianza ciudadana, quienes deberán abstenerse de cualquier conducta que pueda generar conflictos de interés o dañar la reputación del Centro de Conciliación Laboral;



- VI. Emplear lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, escritas o verbales, internas o externas, conforme a las disposiciones aplicables;
- VII. Presentar, con estricto apego al principio de honradez, y conforme a los plazos previstos en la Ley General, las declaraciones de situación patrimonial y de intereses; así como atender, en su caso, las aclaraciones que sean solicitadas por la autoridad competente en los procedimientos de revisión aleatoria a las declaraciones de situación patrimonial;
- VIII. Informar a la persona superior jerárquica de los conflictos de interés o impedimento legal que puedan afectar el desempeño imparcial, responsable y objetivo de sus funciones;
- IX. Actuar con perspectiva de género en el desempeño de su empleo, cargo o comisión; y
- X. Actualizarse permanentemente en la formación, conocimientos técnicos y especialización para el eficaz cumplimiento de sus funciones, tomando como referencia los cursos que sean impartidos por la Administración Pública del Estado, y por el propio Centro de Conciliación Laboral, que para tal efecto tenga a bien implementar dentro y fuera de la Institución.

CAPÍTULO IV DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Artículo 13.- La persona servidora pública que desempeñe un empleo, cargo, comisión o función, debe conducir su actuación conforme a los principios de ética, integridad y transparencia, resguardando la documentación e información gubernamental que tenga bajo su más estricta responsabilidad, para que la prestación del servicio sea ético y confiable.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes:

- I. Asumir actitudes intimidatorias, frente a las personas que requieren de orientación a la presentación de una solicitud de acceso a información pública;
- II. Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y explícita las solicitudes de acceso a la información pública;
- III. Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo;
- IV. Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a la información pública, a pesar de contar con atribuciones, facultades legales o normativas;



- V. Ocultar información o documentación pública en archivos personales, ya sea dentro fuera de los espacios institucionales;
- VI. Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada información pública;
- VII. Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública;
- VIII. Proporcionar indebidamente documentación, información confidencial o reservada;
- IX. Utilizar con fines lucrativos o indebidos las bases de datos a las que tengan acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo o comisión;
- X. Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto; y
- XI. Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

CAPÍTULO V DE LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS, AUTORIZACIONES Y CONCESIONES.

Artículo 14.- La persona servidora pública que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, por sí o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento de autorizaciones y concesiones, debe conducirse con ética, integridad, transparencia, imparcialidad y legalidad; orientando todas y cada una de sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, para garantizar mejores condiciones para el Centro de Conciliación Laboral del Estado.

Vulneran esta regla de manera enunciativa, más no limitativa las conductas siguientes:

- I. Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que, de manera particular, haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Estatal;
- II. Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre las personas participantes dentro de los procedimientos de contratación;





- III. Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos o innecesarios;
- IV. Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den trato diferenciado a los licitantes;
- V. Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están, simulando el cumplimiento de estos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo;
- VI. Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización;
- VII. Proporcionar de manera indebida información de los particulares en los procedimientos de contrataciones públicas;
- VIII. Ser parcial en la selección, designación, contratación y, en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación;
- IX. Influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para que se beneficie a una persona participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de autorizaciones y concesiones;
- X. Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables;
- XI. Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios, a través de cuentas personales o distintas al correo institucional;
- XII. Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio;
- XIII. Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de permisos, autorizaciones y concesiones;
- XIV. Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de autorizaciones y concesiones;
- XV. Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de permisos, autorizaciones y concesiones;
- XVI. Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas, a que se refiere la normatividad aplicable; y
- XVII. Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o presta sus servicios.

[Handwritten signatures and initials in blue and green ink]

CAPÍTULO VI DE LOS TRÁMITES Y SERVICIOS.

Artículo 15.- La persona servidora pública que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en la prestación de trámites y el otorgamiento de servicios, debe actuar con ética, integridad, transparencia, honestidad, y no discriminación, atendiendo a la salvaguarda de los principios y valores del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, garantizando a los usuarios del Centro una atención respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Vulneran esta regla de manera enunciativa y no limitativa las conductas siguientes:

- I. Ejercer una actitud contraria al servicio, respeto y cordialidad en el trato incumpliendo manuales o protocolos de actuación o atención al público;
- II. Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios;
- III. Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consulta, trámites, gestiones y servicios;
- IV. Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios; y
- V. Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites, gestiones y la prestación de servicios.

CAPÍTULO VII DE LOS RECURSOS HUMANOS

Artículo 16.- La persona servidora pública que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, debe actuar con integridad, transparencia, imparcialidad, honestidad, lealtad, cooperación, legalidad, y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- I. Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito;
- II. Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios, puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que le correspondería velar si se desempeñarán en el servicio público;
- III. Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo;
- IV. Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos;
- V. Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas sin haber obtenido previamente constancia de no inhabilitación;
- VI. Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes les imponen en cada caso;
- VII. Seleccionar, contratar, designar, o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco;
- VIII. Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingresos;
- IX. Otorgar a una persona servidora pública subordinada, durante su proceso de evaluación una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño;
- X. Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público;
- XI. Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño;
- XII. Remover, cesar, despedir, separar, dar o solicitar la baja de las personas servidoras públicas, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables;
- XIII. Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés;
- XIV. Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar al superior jerárquico o



evaluador sobre los resultados obtenidos respecto al mal desempeño de la persona servidora pública; y

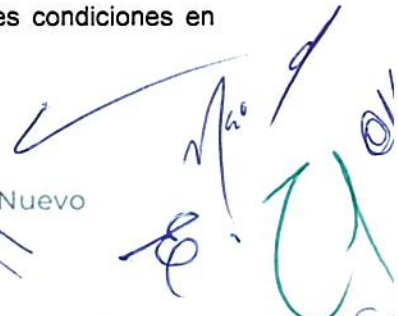
- XV.** Eludir, conforme a sus atribuciones, las medidas preventivas o correctivas, tales como reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Conducta, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

CAPÍTULO VIII DE LA ADMINISTRACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES

Artículo 17.- La persona servidora pública que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, debe administrar los recursos con ética, integridad, eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- I. Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles;
- II. Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos o sustituir documentos o alterarlos;
- III. Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a las personas participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, atentando contra la política antisoborno del Centro de Conciliación Laboral y al Código de Ética e Integridad para las personas servidoras públicas de la Administración Pública del Estado de Jalisco;
- IV. Intervenir o influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para que se beneficie a alguna persona participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles;
- V. Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles o inmuebles, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado;



- VI. Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles;
- VII. Utilizar el parque vehicular, de carácter oficial, comoditado o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por el Centro de Conciliación Laboral;
- VIII. Utilizar los bienes muebles o inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable; y
- IX. Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentran afectados y destinarlos a fines distintos al servicio público.

CAPÍTULO IX DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN

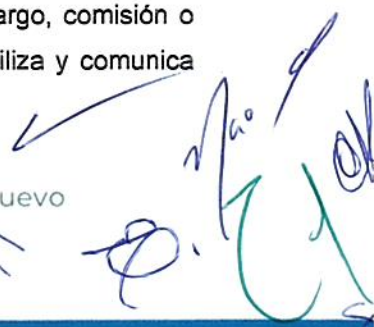
Artículo 18.- La persona servidora pública que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en los procesos de evaluación, debiendo actuar y apegarse en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad, y rendición de cuentas.

Vulnera esta regla de manera enunciativa, más no limitativa las conductas siguientes:

- I. Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Estatal o acceder a esta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades;
- II. Transgredir el alcance u orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas;
- III. Dejar de atender las solicitudes formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa; y
- IV. Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.

CAPÍTULO X DEL CONTROL INTERNO

Artículo 19.- La persona servidora pública que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica



información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, debiendo actuar y apegarse en todo momento a los principios de legalidad e imparcialidad, y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- I. Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como las relacionadas con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos públicos;
- II. Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno;
- III. Generar información financiera, presupuestaria y de operación, sin el respaldo financiero;
- IV. Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa;
- V. Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta;
- VI. Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad;
- VII. Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan;
- VIII. Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones.

CAPÍTULO XI PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Artículo 20.- La persona servidora pública que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos debe contar con una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y el derecho humano de audiencia de conformidad con los principios de ética, integridad y de legalidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa, más no limitativa, las conductas siguientes:

- I. Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias;
- II. Dejar de otorgar el derecho de audiencia y defensa al ciudadano, omitiendo todos y cada uno de los procedimientos en la legislación aplicable;

- III. Negar documentación que sea requerida por las partes en el Procedimiento Administrativo o por autoridad competente en ejercicio de sus funciones; e
- IV. Inobservar los criterios de ética, integridad, legalidad, imparcialidad, objetividad y discrecionalidad en el manejo de los asuntos.

CAPÍTULO XII DEL COMPORTAMIENTO DIGNO

Artículo 21.- El Centro de Conciliación Laboral por ser un organismo público imparcial y especializado, cuyo fin es proveer un servicio público eficaz para la solución de conflictos, que procura el equilibrio entre las partes y que fomenta una cultura de paz y justicia laboral, la confianza de la ciudadanía en la institución es la base de su éxito.

Para lograr este objetivo, la actuación y presentación de cada persona servidora pública debe ser congruente con los principios de imparcialidad, profesionalismo, legalidad, certeza, objetividad y respeto que rigen al Centro. Por ello, las personas servidoras públicas deberán portar una vestimenta apropiada que fortalezca la confianza pública y la imagen institucional, sin menoscabo de la identidad individual.

Asimismo, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, deberán mantener una conducta digna y preservar un ambiente laboral sano, libre de violencia y discriminación.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes conductas:

- I. Violencia, discriminación, acoso y hostigamiento:
Realizar cualquier acto de distinción, exclusión o restricción que anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas. Esto incluye, de manera preponderante, cualquier forma de acoso u hostigamiento sexual, ya sea a través de conductas verbales, físicas o digitales.
- II. Lenguaje y trato inapropiado:
Utilizar un lenguaje o mantener un trato que sea ofensivo, lascivo, sexista o irrespetuoso hacia cualquier persona dentro o fuera de las instalaciones del Centro.
- III. Vestimenta contraria a la imagen institucional:



Utilizar prendas que contravengan la imagen de neutralidad que el Centro debe proyectar ante la ciudadanía.

IV. Conductas que comprometen la imparcialidad:

Realizar actos como contacto físico indebido, hacer regalos o mostrar preferencias que puedan ser interpretadas como un interés particular o que comprometan la objetividad en el servicio.

CAPÍTULO XIII DE LA POLÍTICA ANTISOBORNO

Artículo 22.- La persona servidora pública en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, deberá abstenerse de:

- I. Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio, y
- II. Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a las personas participantes en los procedimientos de contratación de servicios, adquisiciones y enajenación de bienes muebles e inmuebles del Centro.

Cualquier conducta contraria a lo antes previsto, se considera violatoria a la política antisoborno del Centro de Conciliación Laboral y al Código de Ética e Integridad para las personas servidoras públicas de la Administración Pública del Estado de Jalisco y la aplicación de las sanciones correspondientes de conformidad con la normativa Federal, Estatal y la del Centro.

CAPÍTULO XIV DEL COMITÉ DE ÉTICA E INTEGRIDAD

Artículo 23.- El Comité de Ética e Integridad del Centro de Conciliación, es el órgano colegiado conformado por personas servidoras públicas, las cuales tienen a su cargo la implementación de las acciones para generar, fortalecer y vigilar la cultura de integridad en el servicio público, competente para vigilar, interpretar, aplicar, difundir, evaluar, así como realizar recomendaciones respecto al cumplimiento del presente Código de Conducta; a la política de igualdad laboral y no discriminación; así como al de la política del sistema de gestión antisoborno.



Artículo 24.- El Comité de Ética e Integridad del Centro de Conciliación, será el encargado de proporcionar el formato para recibir las denuncias que se presenten con motivo de la presunta violación al presente Código de Conducta; a la política de igualdad laboral y no discriminación; así como al de la política del sistema de gestión antisoborno, para que una vez que se corrobore el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad establecidos en los Lineamientos Generales, la Coordinación Ejecutiva registre y genere un número de Folio de Denuncia, para proceder ya sea con la emisión de una prevención o, en su caso, habiendo cumplido con los requisitos de procedencia sea esta turnada a la Comisión de Atención a Denuncias, quienes se encargarán de dar el trámite, correspondiente, hasta el proyecto de determinación.

Artículo 25.- Las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral, estarán obligadas a acatar las recomendaciones del Comité de Ética e Integridad, en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 26.- El personal que labora en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, deberá hacer uso de manera responsable de los mecanismos establecidos para la presentación de las denuncias que con motivo de la presunta violación al presente Código de Conducta; a la política de igualdad laboral y no discriminación; así como al de la política del sistema de gestión antisoborno se susciten.

Para tal efecto, se encuentra habilitado el formato correspondiente para presentación de denuncias en la página del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco: <https://ccl.jalisco.gob.mx/>, el cual puede ser presentado de forma presencial o a través del correo electrónico siguiente: comite.de.etica@ccljalisco.gob.mx.

CAPÍTULO XV
DE LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS, RECOMENDACIONES,
SEGUIMIENTO DE ACUERDOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS
DEL COMITÉ DE ÉTICA E INTEGRIDAD

Artículo 27.- Corresponderá al Comité de Ética e Integridad, recibir, tramitar y emitir determinaciones correspondientes a las denuncias que por la presunta vulneración al presente

Código se presenten; así como el emitir y dar seguimiento a las recomendaciones derivadas del conocimiento de las propias denuncias, dando vista al Órgano Interno de Control de este Ente Público; así como dar seguimiento a los acuerdos y acciones comprometidos en las mediaciones que se lleven a cabo, de conformidad con los Lineamientos Generales y lo establecido en este Código.

La información que se genere con motivo de la aplicación del presente Código estará sujeta al marco normativo en materia de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales.

CAPÍTULO XVI

UNIDAD ESPECIALIZADA EN ÉTICA, CONDUCTA Y PREVENCIÓN DE CONDUCTA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS, ADSCRITA A LA CONTRALORÍA

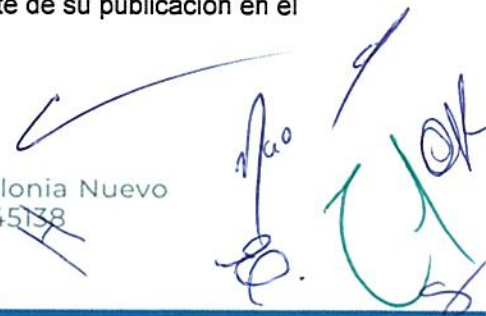
Artículo 28.- La Unidad Especializada depende orgánicamente de la Contraloría del Estado y funge como entidad rectora en la implementación de acciones y estrategias encaminadas a fomentar de manera efectiva la cultura de integridad, de conformidad con los Lineamientos Generales de Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética e Integridad de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco, determine.

La Unidad Especializada se encuentra adscrita a la Contraloría y es representada por la persona titular de la Dirección General de Promoción y Seguimiento al Combate a la Corrupción y el ejercicio de sus atribuciones se llevará a cabo por el personal adscrito a la citada Dirección.

Artículo 29.- La Unidad Especializada y el Comité de Ética e Integridad, tendrán una vinculación permanente con la finalidad de coordinar acciones que permitan una atención oportuna y eficaz en la materia de ética, conducta, prevención de conflictos de interés y reglas de integridad en la Coordinación General.

Artículos Transitorios.

Primero.- El presente Código de Conducta entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco".



Segundo.- Se abroga el "Código de Conducta del Organismo Público Descentralizado Denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco", publicado en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco", el día 15 de diciembre del 2022, número 5, sección VIII, tomo CDVI.

Así lo emitió el Comité de Ética e Integridad del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, en Primera Sesión Extraordinaria de fecha 13 trece del mes de noviembre del 2025 dos mil veinticinco.



Elke Tepper García
Presidente del Comité de Ética e Integridad



Silvia Denisse Rojo Bocanegra
Coordinadora Ejecutiva
del Comité de Ética e Integridad



Sandra Berenice Sainz Casillas
Vocal de la Dirección Jurídica



Gilberto Ortega Valdés
Vocal de la Dirección Administrativa



José Bruno Acosta Delgado
Vocal del Comité



Naomi Alejandra Martín del Campo Gómez
Vocal del Comité



Ruth Rebeca Liáret Castillo Flores
Vocal del Comité



David Macías Brizuela
Vocal del Comité