



**Centro de  
Conciliación  
Laboral**

# **Primer informe**

2022-2023

***Construyendo una Cultura de  
Paz Laboral en Jalisco***



**Jalisco**  
GOBIERNO DEL ESTADO

**Jalisco**

*sí concilia*

**2023**

Gobierno del Estado de Jalisco

Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Impreso y hecho en México/Printed and made in Mexico

## Junta de Gobierno



**Enrique Alfaro Ramírez**

*Presidente.  
Gobernador Constitucional del  
Estado de Jalisco.*



**F. Xavier Orendáin de Obeso**

*Representante del Gobernador  
Constitucional del Estado de  
Jalisco en la Junta de Gobierno.*



**Enrique Flores Domínguez**

*Secretario Técnico.  
Director General del CCL Jalisco.*



**Marco Valerio  
Pérez Gollaz**

*Secretario del  
Trabajo y Previsión  
Social.*



**Juan Partida  
Morales**

*Secretario de  
Hacienda Pública.*



**Luis Roberto  
Arechederra Pacheco**

*Secretario de Desarrollo  
Económico.*



**Augusto Valencia  
López**

*Director General del  
Instituto de Información  
Estadística y Geográfica  
del Estado de Jalisco.*



**Rubén Darío  
Larios García**

*Representante de la  
Secretaría del  
Trabajo y Previsión  
Social.*



**Iván Valdez  
Rojas**

*Representante de la  
Secretaría de la  
Hacienda Pública.*



**Gabriela Serratos  
Fernández**

*Representante de la  
Secretaría de Desarrollo  
Económico.*



**María Guadalupe  
Plascencia Vázquez**

*Representante del  
Instituto de Información  
Estadística y Geográfica  
del Estado de Jalisco.*



**Salvador Romero  
Espinosa**

*Comisionado  
Presidente del Instituto  
de Transparencia,  
Información Pública y  
Protección de Datos  
Personales del Estado  
de Jalisco (periodo 3  
octubre 2022 - 31 julio  
2023).*



**Olga Navarro  
Benavides**

*Comisionada Presidente  
del Instituto de  
Transparencia,  
Información Pública y  
Protección de Datos  
Personales del Estado  
de Jalisco (01 de agosto  
del 2023 a la fecha).*



**Guillermo Raúl  
Zepeda Lecuona**

*Director General del  
Instituto de Justicia  
Alternativa del Estado  
de Jalisco.*



**Juan Huerta  
Peres**

*Secretario General de la  
Confederación de  
Trabajadores de Jalisco  
(CTM).*



**Ximena Guadalupe  
Raygoza Jiménez**

*Representante del  
Instituto de  
Transparencia,  
Información Pública y  
Protección de Datos  
Personales del Estado  
de Jalisco (periodo 3  
octubre 2022 - 31 julio  
2023).*



**Juan Alberto  
Salinas Macías**

*Representante del  
Instituto de  
Transparencia,  
Información Pública y  
Protección de Datos  
Personales del Estado  
de Jalisco (01 de agosto  
del 2023 a la fecha).*



**Xavier Marconi  
Montero Villanueva**

*Representante del  
Instituto de Justicia  
Alternativa del Estado  
de Jalisco.*



**José Alfredo  
Chávez Martínez**

*Representante de la  
Confederación de  
Trabajadores de Jalisco  
(CTM).*



**Carlos Daniel  
Villaseñor Franco**

*Presidente de la  
Confederación  
Patronal de la  
República Mexicana  
(periodo 3 d octubre  
2022 - 28 de marzo  
2023).*



**Raúl Flores López**

*Presidente de la  
Confederación  
Patronal de la  
República Mexicana.*



**María Teresa  
Brito Serrano**

*Contralora del Gobierno  
del Estado de Jalisco.*



**José de Jesús López  
Madera**

*Órgano Interno de  
Control del Centro de  
Conciliación Laboral  
del Gobierno del  
Estado de Jalisco.*



**Álvaro Mendoza  
Martínez**

*Representante de la  
Confederación  
Patronal de la  
República Mexicana.*



**José Luis Ayala  
Ávalos**

*Representante de la  
Contraloría del  
Gobierno del Estado de  
Jalisco.*



Desde su creación, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco ha sido un proyecto nacido de la convicción y el compromiso de servir a la comunidad laboral de nuestra entidad. Con una firme disposición y una Junta de Gobierno comprometida, hemos trabajado arduamente para promover una cultura de paz laboral en el estado.

Nuestra institución, dotada de autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, ha mantenido una colaboración constante con la Junta de Gobierno, el máximo órgano de decisión, que se ha reunido en numerosas ocasiones para guiar nuestros esfuerzos y garantizar que cumplamos con nuestra misión.

En este período, hemos fortalecido nuestra conformación como organismo público de nueva creación; hemos implementado innovaciones tecnológicas y hemos mantenido un enfoque riguroso en la transparencia y la legalidad en todas nuestras operaciones. Este trabajo refleja nuestra dedicación a los principios de la Nueva Reforma de Impartición de Justicia Laboral que trajo consigo la creación de instituciones como la nuestra, dichos principios se basan en la promoción de una cultura de conciliación, la imparcialidad y la neutralidad en la resolución de conflictos laborales.

Este informe es un testimonio de nuestros esfuerzos por establecer una institución sólida y eficiente en beneficio de las y los jaliscienses ya que este organismo público ocupa un papel crucial en el cumplimiento de la Nueva Reforma de Impartición de Justicia Laboral en el país.

El inicio, está consolidado. Sin embargo, reconocemos que aún tenemos desafíos y retos que enfrentar para seguir construyendo una cultura de la paz laboral en nuestra entidad.

Mtro. Enrique Flores Domínguez

-----  
*Director del Centro de Conciliación Laboral del  
Estado de Jalisco*

## Contenido

Introducción..... 7

**Conciliación laboral. Primer eje estratégico.** .....11

Personal conciliador.  
Resultados de los procesos de conciliación.  
Notificaciones de conciliación.  
Jornadas de Paz Laboral.

-----  
**Innovación tecnológica. Segundo eje estratégico.**.....30

Infraestructura tecnológica.  
SINACOL y SIGNO.  
Concilia-Bot.  
Sistema de citas.  
Calculadora de finiquitos.  
Padrón de Fuentes de Trabajo.

-----  
**Comunicación, vinculación y participación. Tercer eje estratégico**.....43

Presentaciones realizadas.  
Comunicación externa.  
Comunicación interna.  
Participación y realización de Foros Nacionales.  
Alianzas estratégicas.

-----  
**Desarrollo y planeación institucional. Cuarto eje estratégico**.....58

Procesos de selección del personal conciliador.  
Plan Institucional.  
Manual de Operaciones y Procedimientos.  
Certificaciones y capacitaciones.  
Grupos de trabajo de equidad de género y gobernanza.

**Integridad pública y control de la corrupción. Quinto eje estratégico**.....75

Órgano Interno de Control y SCII.  
Auditorías, revisiones y visitas de inspección y verificación.  
Atención a denuncias e investigación administrativa.  
Sistema de Gestión Antisoborno.

-----  
**Transparencia y gestión documental. Sexto eje estratégico**.....84

Acceso a la información.  
Obligaciones de transparencia.  
Protección de Datos Personales.  
Comité de transparencia.  
Gestión Documental.  
Expedientes de conciliación.

-----  
**Legalidad. Séptimo eje estratégico**.....96

Representación legal.  
Disposiciones normativas.

-----  
**Gestión administrativa y presupuestal. Octavo eje estratégico**.....102

Recursos Humanos.  
Recursos Financieros.  
Recursos Materiales

-----  
**Conclusiones**.....111



**Centro de  
Conciliación  
Laboral**

## **Primer informe**

2022-2023

*Construyendo una Cultura de  
Paz Laboral en Jalisco*

# **Introducción**

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, que a partir de ahora denominaremos CCL Jalisco, inició sus operaciones el 3 de octubre de 2022 como un Organismo Público Descentralizado (OPD) de la administración pública estatal del Gobierno de Jalisco. En este informe, presentamos los resultados correspondientes al período desde el 3 de octubre de 2022 hasta el 2 de octubre de 2023.

Este organismo, especializado e imparcial, se caracteriza por su naturaleza jurídica que le otorga personalidad propia y autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Su actuación se rige por principios fundamentales como conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad y confidencialidad.

Es importante destacar que la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2019 confirió a nosotros, el CCL Jalisco, un rol crucial como autoridades conciliadoras en la entidad. Esta designación está en línea con los compromisos internacionales asumidos por nuestro país, incluido el T-MEC, que exigen adecuaciones en materia laboral y sindical. De conformidad con esta reforma, se prevé una transición progresiva con la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto a nivel federal como local. Así, los Centros de Conciliación Laboral estatales como nosotros se erigen como las autoridades encargadas de la conciliación y como instancias prejudiciales obligatorias bajo la responsabilidad del Poder Ejecutivo.

En este orden de ideas, el CCL Jalisco, creó mediante el Decreto número 28505/LXII/21, aprobado el 28 de octubre de 2021 y publicado el 13 de noviembre de 2021 en el Periódico Oficial del Estado de Jalisco. Esta institución está bajo la coordinación de la Coordinación General de Crecimiento y Desarrollo Económico del Gobierno del Estado de Jalisco.

Las labores de integración del organismo comenzaron el 4 de mayo de 2022, una vez instalada la Primera Junta de Gobierno de nuestra institución. Esta junta es el órgano de máxima decisión en la institución y ha sesionado en un total de 16 ocasiones. De estas sesiones, 7 han sido clasificadas como ordinarias y 9 como extraordinarias. Las sesiones de la Junta de Gobierno se han desarrollado de la siguiente manera.

Tabla 1. Sesiones de Junta de Gobierno del año 2022 y 2023.

Año 2022	Año 2023
01-SO-2022: Sesión Ordinaria, 26 de julio.	01-SE-2023: Sesión Extraordinaria, 03 de enero.
02-SO-2022: Sesión Ordinaria, 02 de agosto.	02-SE-2023: Sesión Extraordinaria, 27 de febrero.



Año 2022	Año 2023
03-SO-2022: Sesión Ordinaria, 11 de agosto.	02-SE-2023: Sesión Extraordinaria, 27 de febrero.
01-SE-2022: Sesión Extraordinaria, 16 de agosto.	001-SO-2023: Sesión Ordinaria, 27 de abril.
04-SO-2022: Sesión Ordinaria, 31 de agosto.	03-SE-2023: Sesión Extraordinaria, 21 de junio.
02-SE-2022: Sesión Extraordinaria, 05 de septiembre.	04-SE-2023: Sesión Extraordinaria, 10 de agosto.
03-SE-2022: Sesión Extraordinaria, 15 de septiembre.	-
05-SO-2022: Sesión Ordinaria, 26 de octubre.	-
04-SE-2022: Sesión Extraordinaria, 25 de noviembre.	-
05-SE-2022: Sesión Extraordinaria, 05 de diciembre.	-
06-SO-2022: Sesión Ordinaria, 13 de diciembre.	-

Fuente: elaboración propia.

Estas sesiones de la Junta de Gobierno del CCL Jalisco han sido fundamentales para la toma de decisiones, el establecimiento de lineamientos y la estructuración de la institución, contribuyendo al cumplimiento de nuestra misión y visión, las cuales son:

Figura 1. Misión y visión del CCL Jalisco.

**MISIÓN**

Construir, vivir y difundir la justicia laboral a través de personas servidoras públicas íntegras y profesionales, que conduzcan y propongan la solución de controversias laborales mediante la conciliación gratuita, expedita e imparcial en favor de la paz laboral y competitividad de Jalisco.

**VISIÓN**

Ser el mejor Centro de Conciliación Laboral de México por:

- 1) La calidad del servicio de conciliación que brindamos,
- 2) El humanismo y empatía de nuestro personal,
- 3) La innovación social que generamos y la tecnología que utilizamos.



Fuente: elaboración propia.

El informe de avances y resultados que presentamos representa una iniciativa de transparencia y responsabilidad hacia la comunidad jalisciense y a la Junta de Gobierno de esta institución. A través de este informe, compartimos las actividades y logros más significativos de este OPD en su primer año de gestión, centrándonos en promover la conciliación como medio para resolver disputas laborales. Durante este periodo, hemos concentrado nuestros esfuerzos en fortalecer nuestra estructura organizacional, la planificación estratégica y en establecer colaboraciones con diversas entidades.

Uno de los ejes temáticos clave de nuestro informe se refiere a la Conciliación Laboral, donde se destacan los resultados de nuestras funciones centrales en la resolución de conflictos laborales. Además, hemos puesto un especial énfasis en la innovación tecnológica para optimizar nuestros procesos y servicios, mejorando la eficiencia y accesibilidad. La comunicación, vinculación y participación es otro aspecto fundamental en nuestra labor, ya que buscamos mantener una relación cercana con la comunidad y mantenerla informada sobre nuestros servicios y recursos disponibles, así como establecer lazos significativos con otras organizaciones.

El eje estratégico en "Desarrollo y Planeación Institucional" ha sido esencial para trazar un rumbo sólido y sostenible en el tiempo, mientras que el eje "Legalidad" es un aspecto central en nuestro trabajo, donde hemos abordado asuntos jurídicos con responsabilidad y rigor. La integridad pública y control de la corrupción han sido pilares que aseguran la confianza en nuestras operaciones; la transparencia y gestión documental han sido importantes en la promoción de prácticas abiertas y responsables.

Finalmente, la gestión administrativa y presupuestal", refleja nuestra dedicación a la gestión eficiente de los recursos para garantizar que nuestra institución cumpla con sus objetivos ya que al tratarse del primer año de este OPD ha resultado imprescindible administrar los recursos humanos, materiales y financieros de una manera eficiente y óptima ya que esto ha permitido un comienzo sólido y progresivo.

Es necesario mencionar que este documento no es simplemente un informe anual, sino un registro fundamental en la historia de un organismo público de reciente creación. Cada faceta de nuestra conformación ha sido una pieza clave en nuestro inicio, marcando el camino hacia la construcción de una cultura de paz laboral en el estado de Jalisco.



Centro de  
Conciliación  
Laboral

## Primer informe

2022-2023

*Construyendo una Cultura de  
Paz Laboral en Jalisco*

# Conciliación laboral

---

Primer eje estratégico

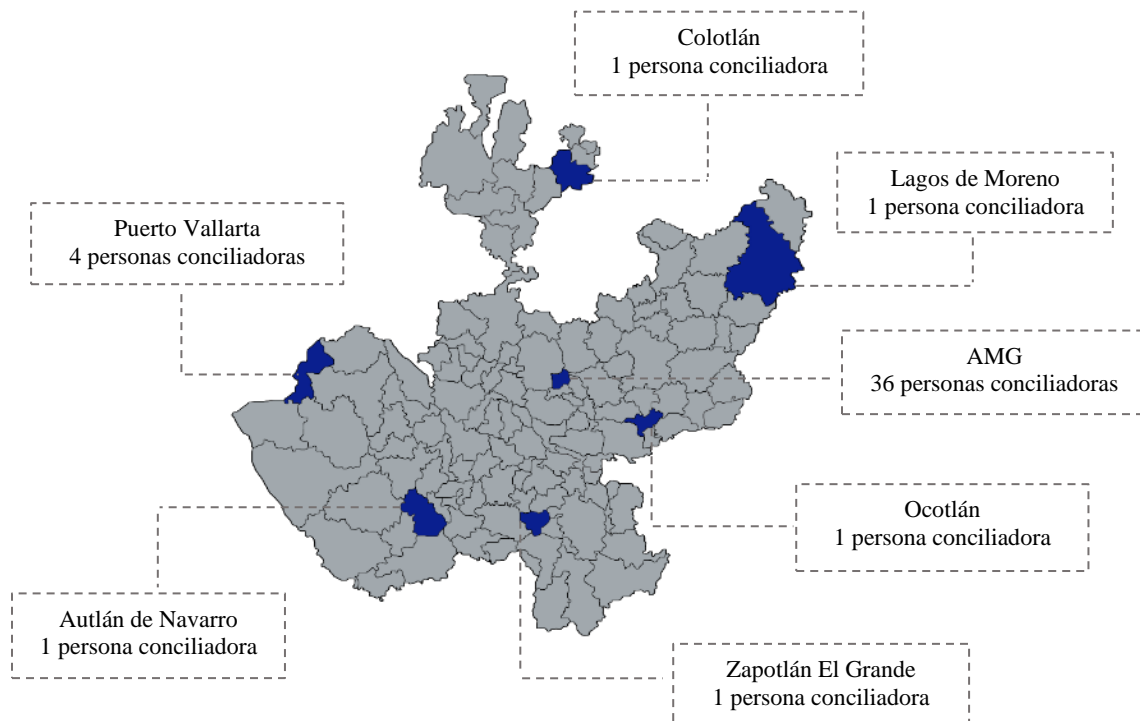
## ***Personal conciliador***

El CCL Jalisco inició sus funciones a partir del 3 de octubre de 2022 con un equipo de 23 personas conciliadoras conformado por 12 hombres y 11 mujeres, quienes fueron distribuidos tanto en la sede principal ubicada en el Área Metropolitana de Guadalajara (AMG) como en las diferentes oficinas delegacionales que se establecieron en el estado para asegurar un mayor alcance y accesibilidad, las cuales son: Puerto Vallarta, Autlán de Navarro, Colotlán, Ocotlán, Lagos de Moreno y Zapotlán El Grande.

Posteriormente, en enero de 2023 se crearon 21 nuevos puestos de figuras conciliadoras, mismos que fueron ocupados y adscritos a la oficina delegacional AMG y Puerto Vallarta. Esta ampliación de personal respondió a la necesidad de satisfacer la creciente demanda de solicitudes en el CCL Jalisco, permitiendo así ofrecer un servicio más eficiente y oportuno a la comunidad de personas trabajadoras y empleadoras de la entidad.

En la siguiente figura se ilustra de manera gráfica la forma en que fue distribuido el personal conciliador en el territorio jalisciense.

Figura 2. Oficinas delegacionales y personal conciliador del CCL Jalisco.



Fuente: elaboración propia.

Figura 3. Personal conciliador.



Fuente: elaboración propia.

La distribución de las y los conciliadores se realizó mediante un análisis estadístico de las unidades económicas existentes en los municipios que hay en cada región del estado, garantizando así una cobertura adecuada y equitativa para atender las necesidades de resolución de conflictos laborales en toda la entidad.

Ahora bien, para llevar a cabo la selección del personal conciliador se emitieron dos convocatorias públicas y abiertas, mismas que establecieron las reglas completas de los concursos, las cuales abarcaron el proceso de inscripción, los criterios de evaluación, la ponderación de cada área de competencia evaluada y su impacto en la calificación final, los puntajes mínimos necesarios para aprobar y la fecha de publicación de los resultados. Además, se determinaron las obligaciones específicas de las y los participantes durante los concursos y las causales de descalificación de dicho procedimiento.

Estos procesos constaron de varias etapas, que incluyeron la inscripción y entrega de documentación, la revisión de grados académicos y experiencia laboral, la realización de un examen de conocimientos, un examen práctico basado en la simulación de conciliaciones, entrevistas con personal especializado, una evaluación de competencias obligatoria, la calificación final y la selección de los perfiles más destacados para ocupar el cargo de persona conciliadora laboral en el CCL Jalisco.

En relación con la política de transparencia proactiva, la descripción exhaustiva del primer proceso de selección de conciliadoras y conciliadores se encuentra disponible en la página principal de esta institución.

Esta medida busca inspirar confianza en la ciudadanía, asegurándoles que serán asistidos por profesionales altamente capacitados en la resolución de conflictos laborales.

### Resultados de los procesos de conciliación

Los servicios esenciales proporcionados por el CCL Jalisco se han convertido en una herramienta fundamental para promover una cultura de paz laboral a través de la conciliación y de quienes se han encargado de ejercerla. Durante el primer año comprendido del 3 de octubre de 2022 al 2 de octubre de 2023 de operación se presentaron 66,433 solicitudes, de las cuales 54,176 se confirmaron para llevar a cabo un procedimiento de conciliación en particular. De ese 81 % de solicitudes confirmadas, es importante destacar que 3,000 solicitudes aún se encuentran en trámite. Del resto, se destacan los siguientes resultados en cuanto a convenios de audiencia y ratificaciones de terminación laboral.

Figura 4. Convenios de audiencia y de terminación laboral.



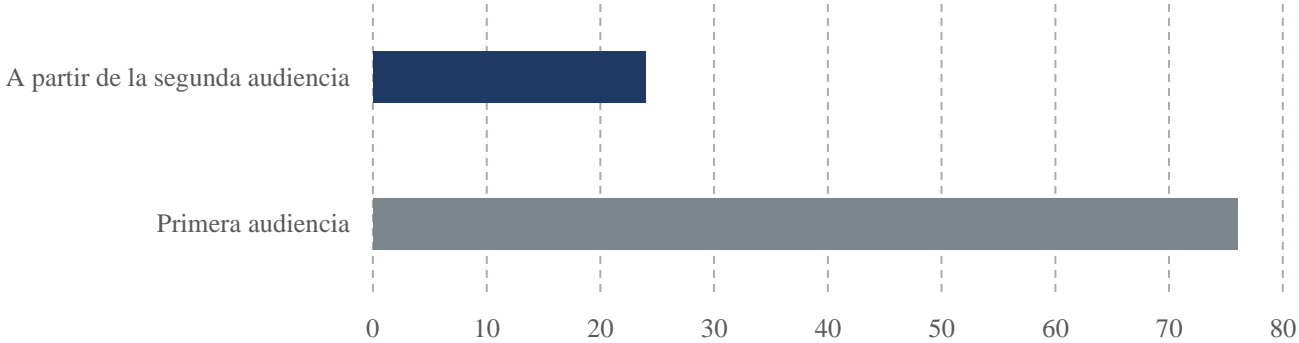
Fuente: elaboración propia.

Los 32,400 convenios de conciliación constituyen una evidencia de que nuestra institución cumple su misión de ofrecer un espacio para el diálogo y la solución de conflictos de manera justa y equitativa, contribuyendo al bienestar de la comunidad laboral en el estado. Asimismo, estos datos reflejan un impacto positivo y sientan las bases para un futuro donde la cultura de paz laboral continúa fortaleciéndose en beneficio de la comunidad trabajadora y empleadora de Jalisco.

Además, es importante destacar que el 76 % de los conflictos se resolvieron satisfactoriamente en la primera audiencia, lo que refleja la efectividad de los procedimientos de conciliación implementados por el

organismo para promover una solución rápida y eficaz de disputas laborales en beneficio de todas las partes involucradas.

Figura 5. Rapidez de la conciliación.



Fuente: elaboración propia.

Este logro se tradujo en un monto total de convenios y ratificaciones que asciende a \$1,193,784,959.38, lo que demuestra una de las ventajas en la resolución de conflictos en el ámbito laboral mediante la conciliación.

Con todo lo anterior, el CCL Jalisco ha conseguido un 88 % de efectividad, la cual fue calculada con los siguientes criterios y fórmula. Cabe mencionar que, para efectos de esta fórmula, solo se tomaron en cuenta las actividades en las que el CCL Jalisco intervino, por lo que no se consideran aquellas en las que no hubo un acercamiento entre las partes y la persona conciliadora (como las incomparecencias o los expedientes archivados por falta de interés).

Figura 6. Formula de efectividad.

$$E = \frac{\text{TCAR}}{\text{TCAR} + \text{CNA}} * 100$$

$$E = \frac{32,400}{32,400 + 4,405} * 100 = 88 \%$$

Fuente: elaboración propia.

De donde:

E: efectividad

TCAR: total de convenios en audiencia y ratificación

CNA: total de constancias de haber agotado el procedimiento por no acuerdo

Tomando en cuenta este resultado, el CCL Jalisco se ha ubicado por encima del parámetro nacional establecido en el Programa Institucional 2021-2024 del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (2022). Dicho parámetro nacional de efectividad se fija en un 70% para los Centros de Conciliación en todo el país.

Por otra parte, se registraron 8,175 casos archivados debido a la falta de interés en continuar el proceso de conciliación por parte de la persona solicitante. Asimismo, se emitieron un total de 10,115 constancias de haber agotado el procedimiento conciliatorio.

En cuanto a los resultados con respecto a los servicios de cada oficina delegacional del CCL Jalisco, se presentan las siguientes tablas en la cuales se indican los datos específicos de la productividad obtenida en cada jurisdicción territorial. Esto permite una evaluación detallada de la eficiencia y el desempeño de cada oficina en la prestación de servicios de conciliación, ofreciendo una visión más completa de su contribución al objetivo general del centro.

Figura 7. Oficina AMG.



Fuente: elaboración propia.

La oficina principal de este organismo público se situó en el Área Metropolitana de Guadalajara. Esta elección se basó en la relevancia de la AMG como centro económico y poblacional del estado, lo que la convirtió en la ubicación ideal para atender a una amplia gama de unidades económicas y a la población económicamente activa de la región.



Tabla 2. Resultados de la AMG.

Servicios	Resultados
Convenios de conciliación.	8,892
Ratificaciones.	17,756
Constancias por no acuerdo.	3,951
Constancias de haber agotado el procedimiento conciliatorio.	5,589
Archivadas por falta de interés.	6,553
Efectividad.	87 %
Monto económico generado.	\$1,030,968,998.25

Fuente: elaboración propia.

Los datos presentados en la tabla destacan la eficacia del CCL Jalisco en la resolución de disputas laborales en la región, tanto el AMG como los municipios bajo su jurisdicción territorial. La suma de convenios logrados en audiencias y de ratificaciones asciende a un total de 26,648 lo que refleja una alta tasa de acuerdos en comparación con los casos sin acuerdo. Aunado a esto, el monto económico generado resalta la contribución significativa de este organismo público a la estabilidad laboral y al fortalecimiento económico en su área de influencia.

El segundo caso es Puerto Vallarta, seleccionado como oficina delegacional debido a su ubicación estratégica. En esta ciudad, se encuentran diversas unidades económicas en sectores alineados con la competencia de esta institución, además de que la creciente población económicamente activa en esta región vuelve necesaria la tarea de ofrecer los servicios de conciliación en dicha ciudad.

Tabla 3. Resultados de Puerto Vallarta.

Servicios	Resultados
Convenios de conciliación.	917
Ratificaciones.	2,807
Constancias por no acuerdo.	244
Constancias de haber agotado el procedimiento conciliatorio.	346
Archivadas por falta de interés.	844
Efectividad.	94 %
Monto económico generado.	\$86,794,697.24

Fuente: elaboración propia.

Los resultados en Puerto Vallarta muestran una efectividad del 94% en la resolución de conflictos laborales mediante la conciliación, lo que destaca el éxito de esta oficina delegacional. Además, se generó un monto económico significativo de \$86,794,697.24, cifra que demuestra su contribución al fortalecimiento de la economía local. Estos números evidencian el papel importante que desempeña el centro para la comunidad laboral de la región.

Lagos de Moreno como oficina delegacional de conciliación laboral se destaca su cercanía estratégica a varios municipios circundantes. Esta ubicación, que funciona como un punto de encuentro conveniente, ha permitido a las unidades económicas de la región acceder fácilmente a los servicios del CCL Jalisco. Lagos de Moreno, con su rica historia y desarrollo económico, ha desempeñado un papel fundamental en la atención de la creciente demanda de servicios de conciliación en la zona, sin necesidad de mencionar su importancia implícita en el contexto local.

Tabla 4. Resultados de Lagos de Moreno.

Servicios	Resultados
Convenios de conciliación.	337
Ratificaciones.	288
Constancias por no acuerdo.	75
Constancias de haber agotado el procedimiento conciliatorio.	75
Archivadas por falta de interés.	297
Efectividad.	89 %
Monto económico generado.	\$ 22,378,269.34

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla, en Lagos de Moreno es relevante destacar que, a pesar de contar con un número menor de unidades económicas en comparación con las oficinas mencionadas previamente, se ha logrado generar un monto económico significativo de \$22,378,269.34. Esto subraya su relevancia en la promoción de soluciones pacíficas y beneficiosas para todas las partes involucradas.

En un cuarto momento, se encuentra la oficina delegacional de Zapotlán El Grande, elegida para brindar una cobertura efectiva en la zona sur del estado. Esto facilitó la accesibilidad de las unidades económicas y la población económicamente activa de esta región, cumpliendo así el objetivo de ofrecer servicios de conciliación de manera eficiente en todo Jalisco.

Tabla 5. Resultados de Zapotlán El Grande.

Servicios	Resultados
Convenios de conciliación.	421
Ratificaciones.	250
Constancias por no acuerdo.	22
Constancias de haber agotado el procedimiento conciliatorio.	13
Archivadas por falta de interés.	276
Efectividad.	96 %
Monto económico generado.	\$ 22,666,648.91

Fuente: elaboración propia.

En Zapotlán El Grande los resultados son notables con una efectividad del 96%. A pesar de contar con menos unidades económicas que otras áreas del estado, se generó un monto económico considerable de \$22,666,648.91 obtenido por más de 600 acuerdos de conciliación. Esto destaca la importancia de esta oficina en la resolución de conflictos laborales y su contribución al desarrollo de la paz laboral de la zona sur.

Por otro lado, Ocotlán se convirtió en una elección estratégica para una oficina delegacional debido a su creciente relevancia económica en la región, con un énfasis particular en la industria Mueblera. Esta localidad ha experimentado un importante desarrollo industrial y comercial en los últimos años, atrayendo a numerosas unidades económicas.

Tabla 6. Resultados de Ocotlán.

Servicios	Resultados
Convenios de conciliación.	333
Ratificaciones.	251
Constancias por no acuerdo.	85
Constancias de haber agotado el procedimiento conciliatorio.	57
Archivadas por falta de interés.	152
Efectividad.	82 %
Monto económico generado.	\$ 27,207,449.72

Fuente: elaboración propia.

Los resultados de la jurisdicción territorial encabezada por la oficina delegacional de Ocotlán son positivos. Con un 82% de efectividad, se lograron 584 convenios de conciliación y se generó un monto económico considerable de \$ 27,207,449.72. Esto resalta la contribución del CCL Jalisco en la promoción de soluciones pacíficas de conflictos laborales y en el apoyo al desarrollo económico en la región, particularmente en la industria Mueblera en crecimiento.

Por su parte, la oficina delegacional de Autlán de Navarro se estableció con el propósito de extender los servicios a la zona más distante de la región. Este municipio, al ser una ubicación estratégica, permite llegar hasta el rincón más lejano para brindar asistencia en conciliación laboral.

Tabla 7. Resultados de Autlán de Navarro.

Servicios	Resultados
Convenios de conciliación.	85
Ratificaciones.	50
Constancias por no acuerdo.	27
Constancias de haber agotado el procedimiento conciliatorio.	30
Archivadas por falta de interés.	52
Efectividad.	85 %
Monto económico generado.	\$ 3,574,947.98

Fuente: elaboración propia.

Establecida para extender los servicios a la zona más distante de la región, Autlán de Navarro ha logrado resultados positivos. Con una efectividad del 85%, se han alcanzado más de 180 convenios de conciliación y generado un monto económico de \$3,396,353.58. Estos datos reflejan el éxito de la ubicación estratégica de esta oficina para llevar a cabo los servicios de conciliación laboral en la zona más alejada de la región.

Finalmente, la oficina delegacional de Colotlán se ubica estratégicamente para abarcar un grupo de municipios en esa zona que se caracterizan por sus altos índices de marginación. Sin embargo, Colotlán, en particular, se destaca como el punto central para brindar servicios de conciliación a esta área.

Tabla 8. Resultados de Colotlán.

Servicios	Resultados
Convenios de Conciliación.	12
Ratificaciones.	1
Constancias por no Acuerdo.	0
Constancias de haber agotado el procedimiento conciliatorio.	0
Archivadas por falta de interés.	1
Efectividad.	100 %
Monto económico generado.	193,947.94

Fuente: elaboración propia.

En la oficina delegacional de Colotlán se cuenta con una efectividad del 100%, todos los casos atendidos se han resuelto exitosamente. Sin embargo, el número de solicitudes es menor en comparación con el resto de las oficinas del CCL Jalisco. Esto es coherente con la baja densidad de unidades económicas en la región. No obstante, representa un desafío para el CCL Jalisco dar a conocer sus servicios en áreas con menor actividad económica.

Derivado de esta información, podemos observar que la distribución estratégica establecida por el CCL Jalisco ha impactado positivamente en la resolución de conflictos laborales, ya que se cuenta con presencia en 7 de las 12 regiones del territorio del estado. Los impactos se ven materializados no solo en términos económicos, si no también pueden incidir en el bienestar de las personas trabajadoras y su permanencia en el empleo, así como a la voluntad de dar una solución amigable a los conflictos laborales dentro de las fuentes de empleo.

La conflictividad laboral es multifactorial así como sus soluciones y los impactos que puede tener, por lo que podemos anticipar que las acciones instauradas por el CCL Jalisco están enfocadas en dar cumplimiento al mandato legal derivado de la reforma laboral de 2019, asimismo contribuyen al fortalecimiento de la paz y justicia laboral y al mejoramiento de la negociación colectiva y las relaciones entre las partes patronal y

trabajadora, contenidos en el proyecto estratégico número 30 del plan sectorial de desarrollo y crecimiento económico del Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo 2018 -2024, visión 2030 (en adelante el Plan Estatal).

Asimismo, las acciones en materia de conciliación laboral, también inciden, aunque indirectamente al eje 1 de seguridad ciudadana, justicia y estado de derecho del Plan Estatal al fortalecer el Sistema de Impartición de Justicia mediante la coordinación institucional y entre poderes, el fomento de la colaboración social y la promoción de los mecanismos alternativos de solución de controversias y así garantizar el derecho al acceso a la justicia de manera eficaz, eficiente, innovadora, responsable, transparente, pronta y expedita, al tiempo que se observan los protocolos de atención hacia las personas en condición de vulnerabilidad; y en consecuencia, aumentar la confianza ciudadana en los órganos jurisdiccionales.

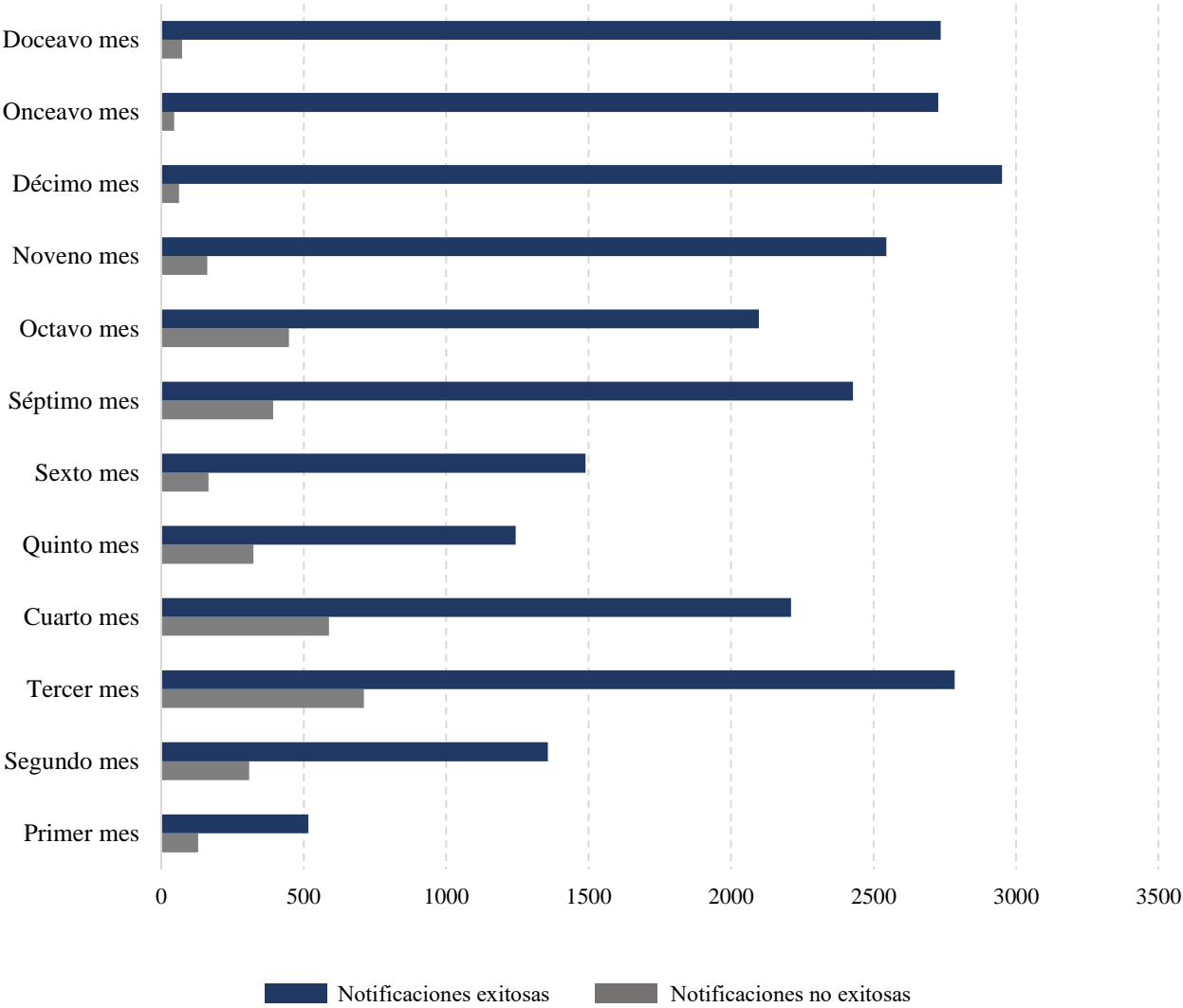
### ***Notificaciones de conciliación***

En el contexto del CCL Jalisco, es fundamental destacar el papel crítico que desempeñan las notificaciones ya que tienen un propósito esencial: informar de manera oportuna a las partes involucradas sobre su participación en los procedimientos de conciliación laboral. Al comunicarles su involucramiento en estos procesos, se les brinda la oportunidad de estar plenamente informadas y de participar activamente en la resolución de los posibles conflictos laborales que puedan surgir. De esta manera, se garantiza un proceso justo y equitativo en el que todas las partes tienen la oportunidad de expresar sus puntos de vista y llegar a acuerdos mutuamente beneficiosos.

En la siguiente gráfica, se presenta la evolución del proceso de notificaciones durante los primeros doce meses de la institución. Se destacan las notificaciones exitosas, aquellas entregadas sin problemas, y se aprecia un porcentaje mínimo de notificaciones no exitosas, las cuales no pudieron ser entregadas.



Figura 8. Notificaciones de audiencias de conciliación.



Fuente: elaboración propia.

A lo largo de los primeros doce meses de operación de la institución, se ha evidenciado una notable evolución en el proceso de notificaciones, con un descenso significativo en las notificaciones no exitosas, pasando de representar un 20 % en el primer mes a menos del 2 % en el último mes. En contraste, las notificaciones exitosas han experimentado un incremento constante, alcanzando más del 98 % en el último mes. Esta transformación refleja el compromiso continuo de la institución con la mejora de sus prácticas y su éxito en asegurar que una gran mayoría de notificaciones se entregue de manera eficaz y oportuna en los procedimientos de conciliación laboral.

Con respecto a las notificaciones no entregadas, se ha identificado que la mayoría de las notificaciones no exitosas se deben a la imposibilidad de efectuarlas principalmente debido a información errónea del domicilio proporcionada por las personas usuarias donde se deben llevar a cabo las diligencias, que incluye

errores como nombres incorrectos de vialidades, numeración inexacta de inmuebles, municipios equivocados del domicilio y dificultades geográficas o de seguridad que han impedido su entrega exitosa.

Estos desafíos identificados en el proceso de notificaciones no entregadas señalan la necesidad de un enfoque estratégico en el segundo año de funcionamiento de la institución. Uno de los proyectos clave en esta fase será la sistematización y análisis exhaustivo de las razones detrás de las notificaciones no exitosas, buscando establecer códigos y categorías para comprender mejor estas situaciones. Esta iniciativa permitirá implementar mejoras específicas y medidas correctivas para abordar los problemas identificados, asegurando una mayor eficiencia y precisión en la entrega de notificaciones en los procedimientos de conciliación laboral en el futuro.

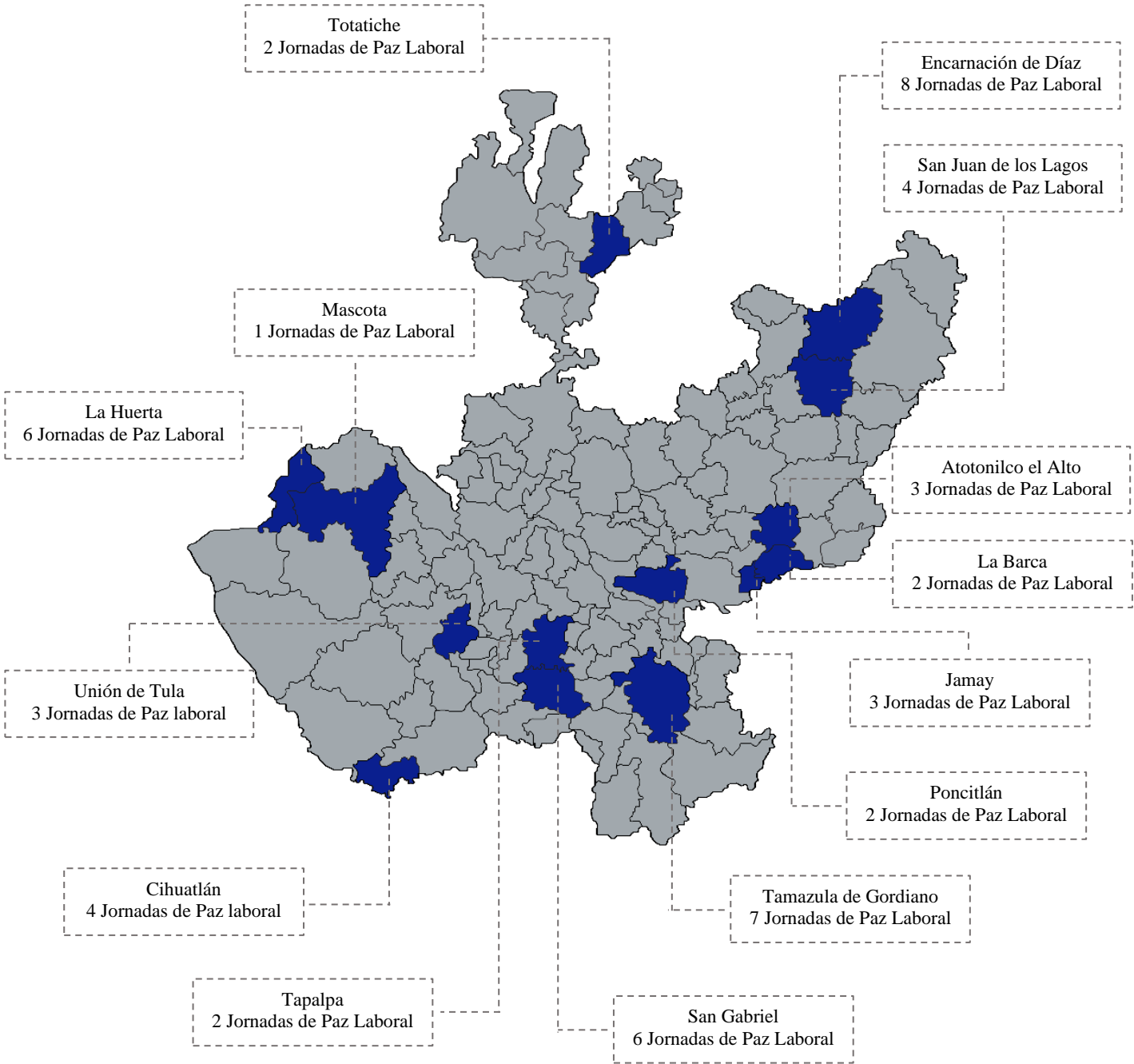
### ***Jornadas de Paz Laboral***

En el primer trimestre de operaciones, se identificó que las y los ciudadanos de municipios alejados de las oficinas delegacionales del CCL Jalisco presentaban dificultades para acceder a los servicios que ofrecemos ya que desplazarse representaba un desafío, lo cual, afectaba especialmente a las personas trabajadoras y empleadoras que buscaban resolver conflictos laborales impidiéndoles recibir la asistencia necesaria. Para abordar este problema, creamos las "Jornadas de Paz Laboral".

Estas jornadas móviles fueron una respuesta directa a la necesidad de acercar los servicios del CCL Jalisco a comunidades sin una sede fija. Su enfoque es inclusivo, beneficiando tanto a personas trabajadoras como personas empleadoras. Durante estas jornadas, se proporciona información detallada sobre nuestros servicios y se resuelven problemas laborales mediante la conciliación.

En este primer año, se han llevado a cabo un total de 53 jornadas distribuidas en los siguientes municipios:

Figura 9. Jornadas de Paz Laboral.



Fuente: elaboración propia.

Las Jornadas de Paz Laboral han tenido un impacto significativo en los diferentes municipios visitados. Estas visitas múltiples reflejan el compromiso continuo de mejorar las condiciones de trabajo y fomentar un ambiente laboral armonioso. Los números en la tabla no son meros datos, sino evidencia del cambio positivo en la vida de los trabajadores y la promoción de una cultura de paz en estas comunidades. Estos resultados

subrayan la importancia del diálogo y la cooperación para crear entornos laborales más justos y resolver los conflictos de manera constructiva y pacífica en nuestra entidad.

Ahora bien, los resultados estas Jornadas de Paz Laboral, son los siguientes.

Tabla 9. Resultados de las Jornadas de Paz Laboral.

Servicios	Resultados
Asesorías jurídicas en materia laboral.	88
Audiencias de conciliación.	45
Acuerdos de audiencias de conciliación.	24
Ratificaciones de convenio.	20

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla, durante las Jornadas de Paz Laboral, se llevaron a cabo una serie de servicios esenciales para abordar los desafíos en el ámbito laboral. Hubo un total de 88 asesorías jurídicas en materia laboral, se realizaron 45 audiencias de conciliación y se lograron 24 acuerdos en estas audiencias. Además, se formalizaron 20 ratificaciones de convenio.

Estos resultados concretos destacan el compromiso continuo de mejorar las condiciones laborales y fomentar un ambiente de trabajo en armonía en los municipios involucrados. Las "Jornadas de Paz Laboral" son un componente vital de nuestro enfoque en el CCL Jalisco para brindar soluciones prácticas y accesibles, demostrando así nuestra dedicación a la conciliación laboral de manera directa y eficiente.

Figura 10. Jornadas de Paz Laboral.



Fuente: elaboración propia.



Centro de  
Conciliación  
Laboral

## Primer informe

2022-2023

*Construyendo una Cultura de  
Paz Laboral en Jalisco*

# Innovación tecnológica

---

Segundo eje estratégico

En su primer año de operaciones, el CCL Jalisco ha experimentado una importante transformación impulsada por el uso estratégico de la tecnología, enfocándose en la gestión de la infraestructura tecnológica de hardware y software, así como en el desarrollo de proyectos tecnológicos adaptados a las necesidades emergentes. Estos esfuerzos han contribuido significativamente a fortalecer las funciones del centro y mejorar su capacidad de servicio.

Para ello, se establecieron tres objetivos principales respecto a los aspectos mencionados previamente, los cuales son:

Tabla 10. Objetivos de innovación tecnológica.

Tipo de soporte	Objetivo
Hardware.	Mejorar la gestión y mantenimiento de la infraestructura de hardware, asegurando la disponibilidad y confiabilidad de los recursos tecnológicos necesarios para las operaciones del centro.
Software.	Desarrollar herramientas digitales para mejorar y agilizar los procesos de conciliación laboral, así como proporcionar soporte técnico ágil y eficiente a los sistemas y software utilizados en la institución, garantizando su correcto funcionamiento y adaptándolos a las necesidades cambiantes para mantener un alto nivel de servicio.
Proyectos emergentes de TIC.	Impulsar el desarrollo de proyectos tecnológicos que se ajusten a las necesidades emergentes, aprovechando tecnologías de vanguardia para optimizar las operaciones y mejorar la capacidad de servicio del organismo público.

Fuente: elaboración propia.

Cada objetivo propuesto ha permitido al CCL Jalisco avanzar de manera eficiente en sus procesos. A continuación, se exponen las acciones específicas emprendidas en cada uno de estos pilares clave, detallando la forma en que han contribuido a la consolidación de la institución como un referente en su campo.

### ***Infraestructura tecnológica***

La inversión en infraestructura tecnológica ha sido un paso fundamental para el adecuado funcionamiento de este organismo de nueva creación, en particular, el equipamiento al personal sustantivo con las herramientas necesarias para llevar a cabo sus responsabilidades diarias. Este conjunto de diversos equipos, desde laptops hasta cámaras IP, ha garantizado que las y los colaboradores tengan los equipos tecnológicos adecuados para desempeñar sus tareas con eficacia y eficiencia. Dicho equipamiento ha constado de lo siguiente:

Tabla 11. Infraestructura tecnológica adquirida.

Infraestructura	Cantidad gestionada
Laptops	230
CPU (Computadora Escritorio)	100
Monitores de 23.8"	124
Teléfonos IP	150
Multifuncional (Impresoras propias)	40
AP's (Access Point / Puntos de Acceso inalámbrico Wifi)	32
Switch	10
Router Capa 3	1
Cámaras IP CCTV	152
HDD 3TB	24
NVR	12
UPS 1200W/1,500 VA rack	8
UPS 900W/1,500 VA rack	8
PBX	7
UPS torre	150
Equipos de impresión arrendados	18
Proveedores de Internet (RED Jalisco, Coeficiente, Telmex)	3
Pantalla de 75"	1
Pantalla de 65"	2
Pantalla de 42"	2
Reloj Checador (biométrico)	1
Mini Server (Toma Turnos)	1
Firewall	8

Fuente: elaboración propia.

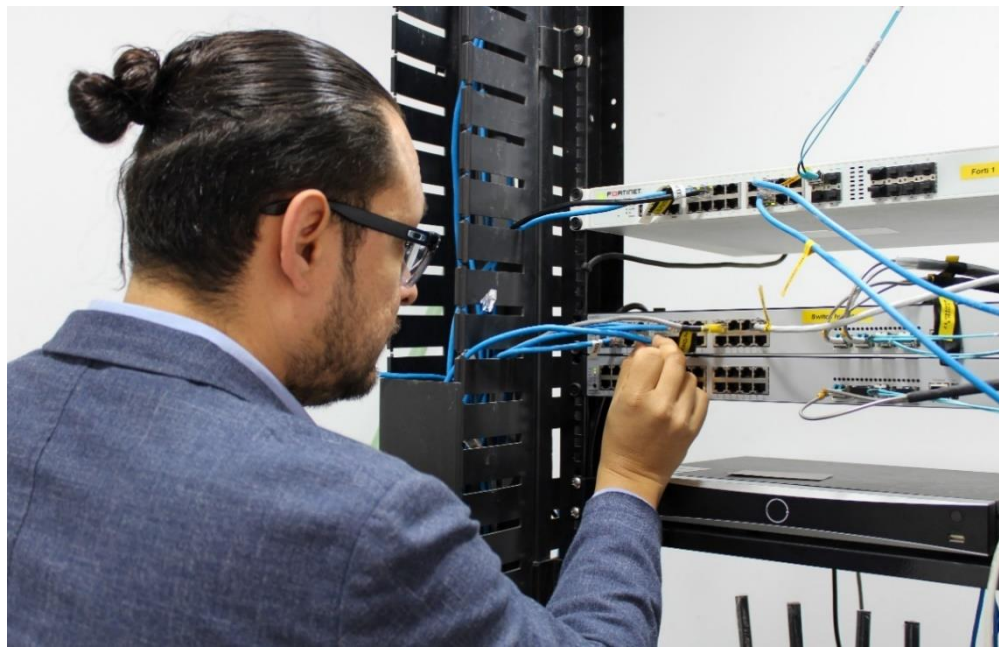


La adquisición y puesta en marcha de esta infraestructura tecnológica ha sido un pilar fundamental para el desarrollo de los procesos internos de la institución. Desde la implementación de sistemas de gestión hasta la agilización de la comunicación interna, este equipamiento ha permitido una mayor productividad y una ejecución más ágil de las funciones. Además, se ha convertido en el requisito principal para avanzar en la estrategia de innovación digital, permitiendo aprovechar plenamente las oportunidades que la tecnología ofrece en la actualidad.

También es importante resaltar que, además de lo anterior, durante este lapso se llevaron a cabo actividades que reforzaron la estabilización de esta infraestructura de comunicaciones; se validaron las configuraciones del cortafuegos, se realizaron correcciones en el cableado de red y fibra óptica, y se verificó el funcionamiento de los conmutadores principales y secundarios. Además, se validaron los puntos de acceso inalámbrico, se revisaron los nodos de conexión a la red y se llevó a cabo la instalación de los teléfonos IP para mejorar la telefonía por Internet. Asimismo, se configuraron los NVR (Network Video Recorder) para las cámaras de videovigilancia y se instaló una serie de equipos de impresión.

Estos avances han optimizado la velocidad y eficiencia de las comunicaciones internas y externas en términos técnicos, agilizando la resolución de conflictos y permitiendo una colaboración más efectiva con las personas usuarias. Aunado a esto, la actualización de los equipos y sistemas ha potenciado la seguridad y confiabilidad de las operaciones, lo que se traduce en un servicio público más sólido y eficiente para todas aquellas y aquellos a quienes servimos.

Figura 11. Infraestructura tecnológica.



Fuente: elaboración propia.

En este sentido, el equipamiento de infraestructura no solo ha sido una inversión en el presente, sino que también sentará las bases para un futuro más tecnológico y eficiente en la institución ya que la diversidad de equipos adquiridos refleja la dedicación de proporcionar a las y los colaboradores las herramientas adecuadas y necesarias para cumplir con la misión del CCL Jalisco de manera efectiva.

### ***Optimización del Software y Sistemas Tecnológicos***

#### **SINACOL y SIGNO**

En marzo de 2022, el Gobierno del Estado de Jalisco, llevó a cabo un convenio de coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal. Este acuerdo marcó un hito en la optimización de recursos y esfuerzos conjuntos para fortalecer la impartición de justicia laboral. Un aspecto fundamental de esta colaboración fue la gestión activa del CCL Jalisco en la adopción de las plataformas tecnológicas SINACOL (Sistema Nacional de Conciliación Laboral) y SIGNO (Sistema de Gestión de Notificaciones).

Esta colaboración permitió al organismo público avanzar en la adquisición de tecnologías de vanguardia, mejorando significativamente sus operaciones y recursos disponibles. Los sistemas SINACOL y SIGNO se han convertido en pilares fundamentales para la eficiencia y la capacidad de respuesta del centro, beneficiando a personas trabajadoras, empleadoras y a la comunidad laboral en general que confían en los servicios de conciliación proporcionados por esta institución.

Cabe mencionar que, SINACOL y SIGNO han desempeñado roles cruciales en el ámbito de la conciliación laboral. SINACOL es una herramienta que ha facilitado el proceso de conciliación prejudicial laboral a nivel nacional ya que ha permitido el registro y seguimiento de procedimientos, lo que ha agilizado la resolución de conflictos entre personas trabajadoras y empleadoras. Por otro lado, SIGNO se ha encargado de gestionar las notificaciones relacionadas con los procedimientos de conciliación, garantizando que todas las partes involucradas reciban la información relevante de manera oportuna.

Durante este primer año del CCL Jalisco, estas herramientas permitieron lograr los siguientes resultados:

Tabla 12. Resultados de SINACOL y SIGNO.

Sistema		Resultados
SINACOL	Solicitudes presentadas.	66,433
	Solicitudes confirmadas.	54,176
SIGNO	Notificaciones generadas (para audiencias de conciliación).	10,707

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar a través de los números obtenidos, SINACOL ha demostrado su utilidad al facilitar un flujo eficiente de solicitudes y procesos de conciliación, mientras que SIGNO, la plataforma de gestión de notificaciones, ha sido un aliado crucial en la comunicación efectiva con todas las partes involucradas en los procedimientos. Estos avances tecnológicos han reflejado el esfuerzo constante de este organismo y han contribuido en gran medida a agilizar los procesos internos.

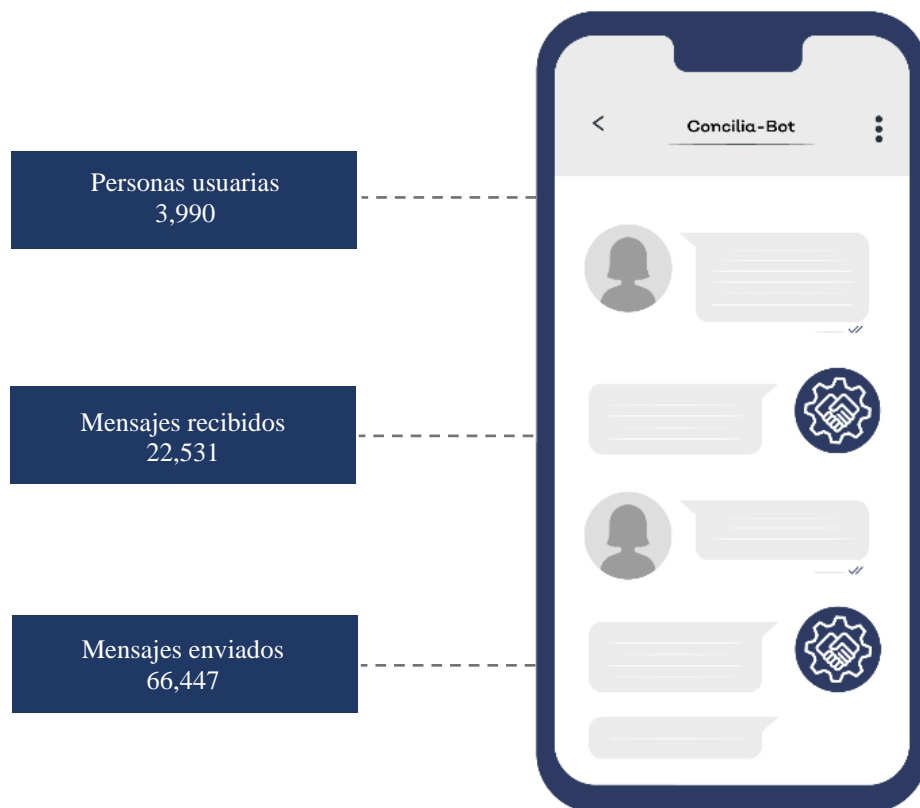
### ***Concilia-Bot***

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía acerca de las tendencias sobre el uso de dispositivos móviles y aplicaciones de mensajería en nuestra sociedad, se reveló un aumento sustancial en el número de personas que utilizan teléfonos móviles y aplicaciones como WhatsApp. Este cambio en el comportamiento de la comunicación reflejó una creciente necesidad de obtener respuestas rápidas y disponibilidad de información las 24 horas del día.

En el contexto de esta tendencia, se hizo evidente la importancia de adaptar los servicios en el CCL Jalisco para satisfacer las expectativas cambiantes de la ciudadanía. La implementación del Concilia-Bot en mayo de 2023 surgió como una respuesta directa a esta necesidad, permitiendo a las personas acceder a información de manera eficiente y conveniente en cualquier momento.

El Concilia-Bot, es un sistema automático de respuestas para obtener información sobre nuestros servicios y oficinas delegacionales, el cual ha brindado información y ha resuelto las dudas más frecuentes de las y los ciudadanos. Los datos de las interacciones son los siguientes:

Figura 12. Resultados del Concilia-Bot.



Fuente: elaboración propia.

En nuestro Concilia-Bot también es posible realizar los registros y resultados de las Jornadas de Paz Laboral, contribuyendo así a la sistematización de estas actividades de una manera fácil y accesible para las y los conciliadores que llevan a cabo dichas acciones.

La aceptación y uso continuo del Concilia-Bot por parte de las y los ciudadanos es un testimonio de su relevancia y efectividad ya que ha facilitado la interacción entre el CCL Jalisco y la comunidad laboral, brindando información y despejando dudas de manera oportuna. Este sistema automatizado de respuestas ha marcado un hito importante en nuestro compromiso de mejorar constantemente los servicios y adaptarnos a las necesidades cambiantes, asegurando que la justicia laboral sea accesible para todas y todos de manera eficiente y conveniente.

El desafío para el próximo período reside en la optimización del rendimiento del Concilia-Bot. El objetivo fundamental es mejorar su capacidad de procesamiento de lenguaje natural para ofrecer respuestas más precisas y eficientes a las consultas de las personas usuarias. Esto implica afinar sus algoritmos de aprendizaje automático y la gestión de grandes conjuntos de datos para garantizar un mayor grado de satisfacción de las y los usuarios. Además, se busca implementar una arquitectura de procesamiento de datos

en tiempo real que permita una interacción más dinámica y contextual. Estas mejoras contribuirán a mantener el Concilia-Bot como una herramienta de vanguardia en el ámbito de la atención en los procesos conciliatorios.

### *Sistema de citas*

El origen del sistema de citas se encuentra en la necesidad creciente de la comunidad laboral de acceder a una atención más eficiente y programada en el CCL Jalisco. Anteriormente, las personas usuarias debían lidiar con largas esperas y tiempos de atención impredecibles, lo que generaba frustración y complicaba su planificación al acudir al centro.

Figura 13. Sistema de citas.

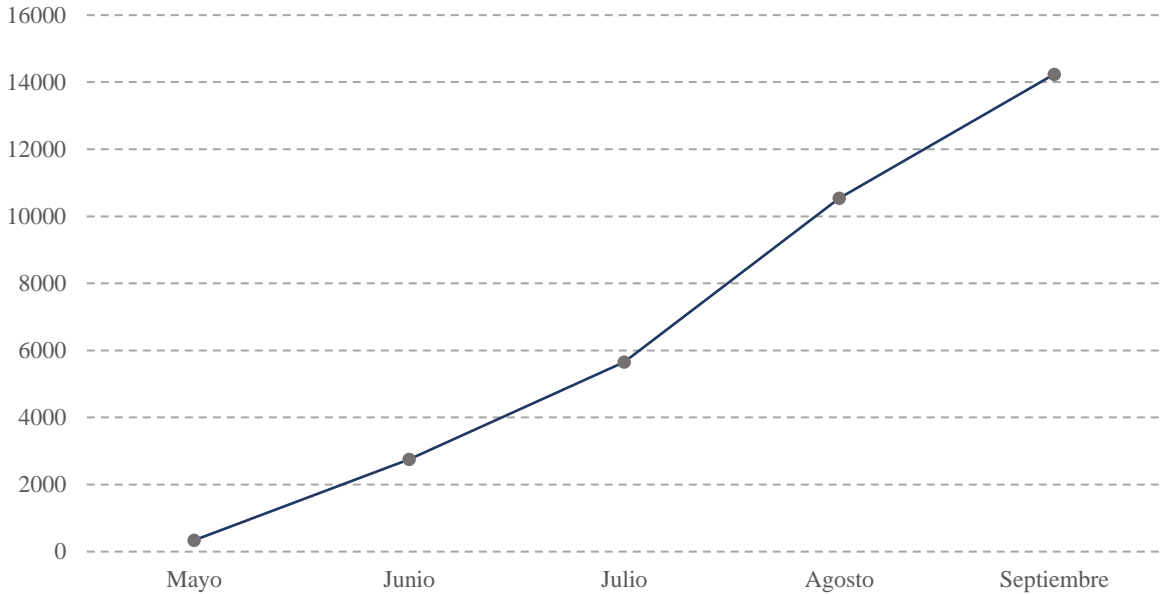


Fuente: elaboración propia.

En este sentido, el proyecto del sistema de citas se creó como una respuesta a estas preocupaciones, buscando brindar a las y los ciudadanos la posibilidad de programar sus visitas con anticipación y eliminar la necesidad de esperar en una fila. Esta iniciativa se basó en la premisa de mejorar la experiencia de las personas usuarias y adaptarse a las cambiantes expectativas de la ciudadanía en busca de un servicio público más accesible.

La siguiente gráfica presenta la evolución de las sesiones iniciadas en este sistema de citas en línea durante los primeros cinco meses de su funcionamiento. Estas sesiones representan las interacciones de las personas usuarias con la plataforma, reflejando el uso actual y continuo del sistema para programar y gestionar citas en tiempo real.

Figura 14. Número de sesiones en el sistema de citas del CCL Jalisco durante 2023.



Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la figura 14, a lo largo de los últimos meses, el sistema de citas ha experimentado un importante crecimiento en la cantidad de sesiones iniciadas por las y los usuarios. Este aumento constante refleja el creciente interés de la herramienta por parte de la comunidad, pasando de 340 sesiones en mayo a un total de 14,238 en septiembre de 2023. Esta evolución es un testimonio del impacto positivo que ha tenido el sistema en la forma en que la ciudadanía accede a los servicios del CCL Jalisco, proporcionando una solución eficiente y conveniente para programar sus visitas y reducir el tiempo de espera.

Con un total de 21,400 usuarios registrados hasta la fecha y más de 2,500 citas agendadas, el sistema de citas ha demostrado ser una solución eficaz que se alinea con las expectativas de un servicio más eficiente. Con esto, dicha herramienta se ha convertido en una parte integral de la experiencia de las personas trabajadoras, empleadoras y usuarias en general, facilitando aún más el acceso a los servicios de conciliación.

### ***Calculadora de finiquitos***

La necesidad de una calculadora de finiquitos surgió en un contexto en el que los procesos de terminación laboral se han vuelto cada vez más complejos. La multiplicidad de leyes laborales, contratos individuales y diversas condiciones del mundo de trabajo ha hecho que calcular un finiquito se convierta una tarea desafiante para las personas. Además, en un mundo digitalizado en constante evolución, las personas

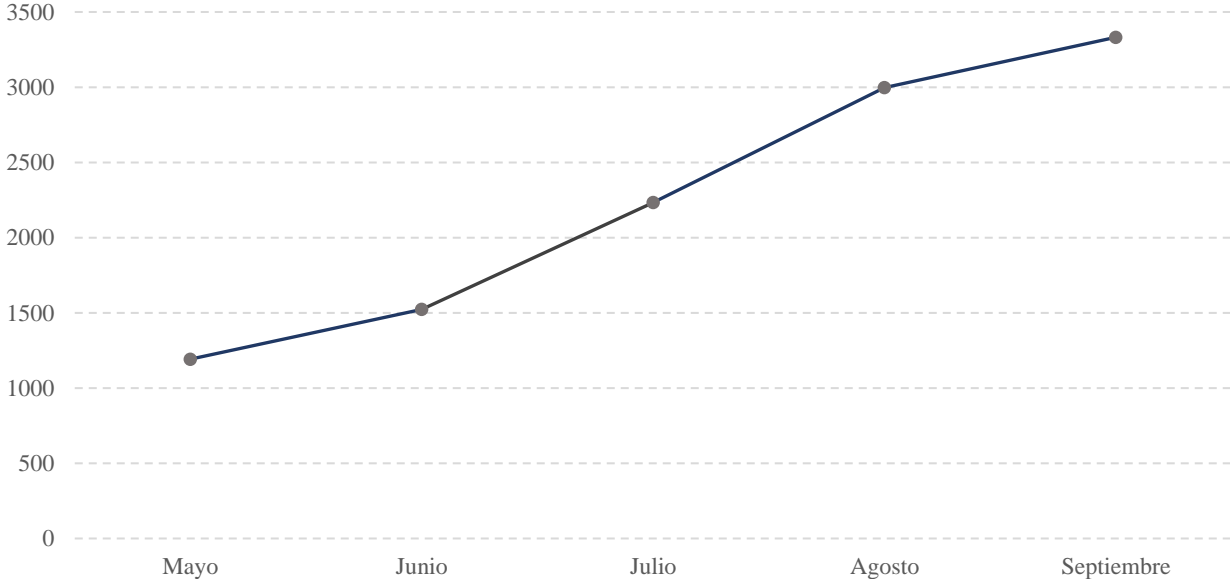
empleadoras y trabajadoras se han vuelto más conscientes de sus derechos y obligaciones, y buscan información precisa y rápida sobre sus cálculos de finiquitos.

A pesar de que existen calculadoras de finiquitos disponibles en la web, la necesidad de una herramienta institucional radicó en la complejidad y especificidad de las leyes laborales y los contratos colectivos que pueden variar ampliamente de una industria a otra y de una región a otra. Por lo tanto, la creación de una calculadora de finiquitos institucional se convirtió en una solución necesaria para brindar a las y los usuarios una herramienta confiable y precisa que se adaptara a las particularidades de su situación laboral, al tiempo que garantizara el cumplimiento de las normativas laborales cambiantes.

En este orden de ideas, en mayo de 2023 se creó la calculadora de finiquitos del CCL Jalisco, la cual es una herramienta digital diseñada para realizar cálculos precisos y rápidos relacionados con las indemnizaciones y pagos que corresponden a una persona trabajadora en el contexto de su terminación laboral. Este sistema toma en consideración diversos factores, como el tiempo de servicio, el salario, las prestaciones laborales y otros elementos relevantes para calcular la cantidad que una persona empleadora debe pagar al trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral.

Desde su implementación, la calculadora de finiquitos ha sido una herramienta ampliamente utilizada por la ciudadanía jalisciense. A continuación, se muestra una gráfica que refleja la evolución de las consultas realizadas a lo largo de los últimos 5 meses del presente año.

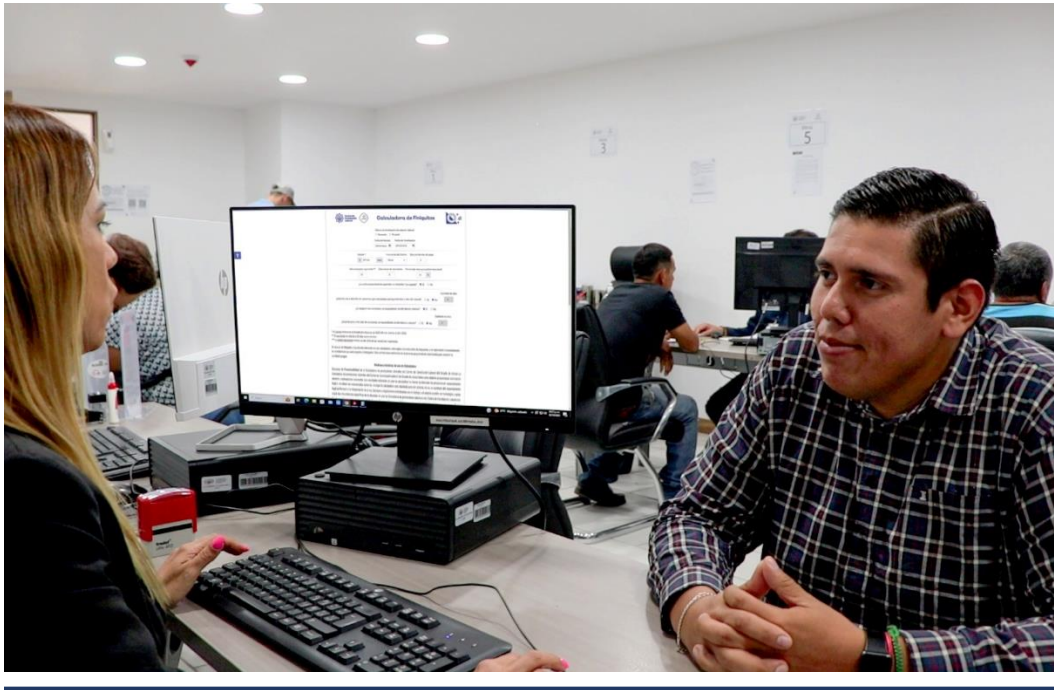
Figura 15. Calculadora de finiquitos del CCL Jalisco durante 2023.



Fuente: elaboración propia.

La calculadora de finiquitos fue utilizada por más de 9,670 usuarios. Esto demuestra su utilidad y el valor que brindó a la comunidad laboral, cumpliendo con su objetivo al proporcionar una solución efectiva a una necesidad común y sigue evolucionando para continuar siendo un recurso valioso en el futuro.

Figura 16. Calculadora de finiquitos.



Fuente: elaboración propia.

El objetivo principal de la calculadora de finiquitos es proporcionar a las y los trabajadores y empleadores, una forma sencilla y confiable de determinar las cantidades aproximadas que deben ser pagadas o recibidas en el proceso de terminación laboral. Esto incluye conceptos como la liquidación de salario, el cálculo de prestaciones, indemnizaciones por despido injustificado, vacaciones no tomadas, aguinaldo y otros aspectos financieros relacionados con la relación de trabajo. La calculadora agiliza este proceso, reduce el margen de error y asegura que ambas partes cumplan con las obligaciones legales y contractuales de manera justa y precisa.

### ***Padrón de Fuentes de Trabajo***

El Padrón de Fuentes de Trabajo del CCL Jalisco surge como respuesta a la necesidad de establecer un mecanismo de comunicación más eficiente y efectivo entre la institución y las empresas y personas físicas empleadoras. Estos antecedentes se basan en el penúltimo párrafo del artículo 743 de la Ley Federal, que estipula la posibilidad de que las partes involucradas en conflictos laborales reciban información relevante



sobre solicitudes de conciliación laboral de las que sean parte. Esta disposición legal sentó las bases para la creación de un registro voluntario que permita a las fuentes de trabajo anticipar y gestionar de manera proactiva cualquier posible conflicto laboral.

Cuando una empresa, patronal o persona física empleadora se registra en esta plataforma, el sistema utiliza tecnología de validación de archivos para verificar y reconocer documentos oficiales proporcionados por los usuarios, como identificaciones o registros empresariales. Esta verificación garantiza la autenticidad de los registros y proporciona una capa adicional de seguridad y confiabilidad.

La plataforma está diseñada para proteger rigurosamente los datos personales y la información confidencial de los usuarios. Todos los registros y comunicaciones están sujetos a estrictas medidas de seguridad y cumplen con las regulaciones de privacidad correspondientes. De esta manera, el Padrón de Fuentes de Trabajo asegura que la información de las partes involucradas se mantenga confidencial y solo se utilice para los fines específicos de recibir alertas y comunicados oficiales del CCL Jalisco.

Este Padrón ha demostrado ser un medio eficaz para que las personas empleadoras se mantengan informadas sobre los posibles conflictos laborales en los que puedan estar involucradas. La cantidad de 42 fuentes de trabajo registradas indica un uso inicial de esta herramienta, lo que respalda la importancia de establecer canales de comunicación directa y oportuna entre el organismo público y su comunidad de personas usuarias potenciales, reflejando la necesidad de esta plataforma y la manera en que se ha convertido en una herramienta valiosa para la anticipación y la toma de decisiones informadas en el ámbito laboral.

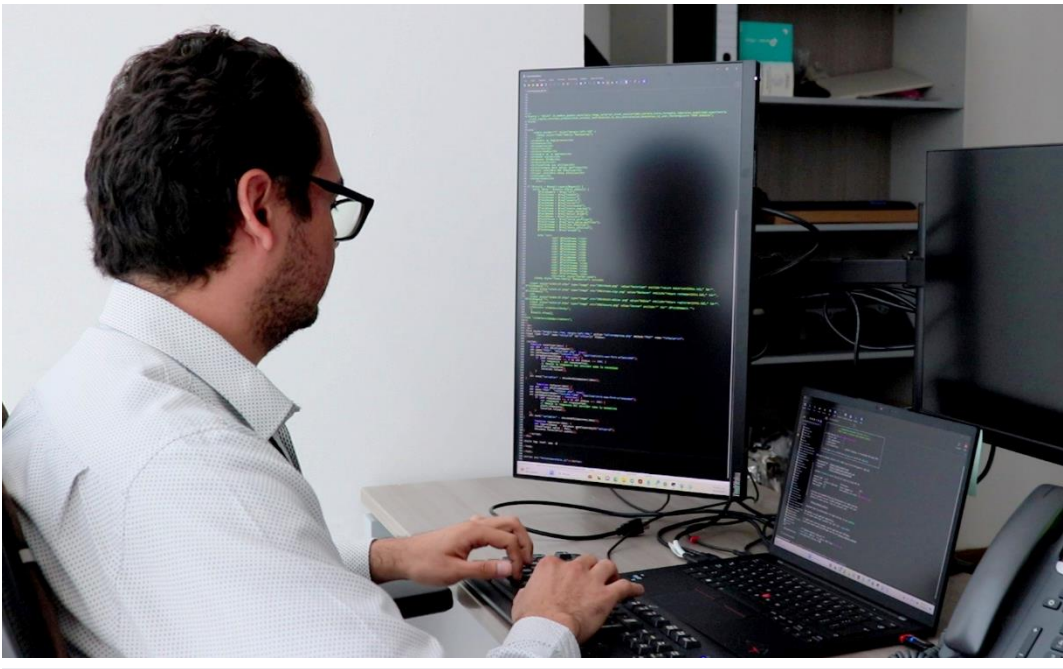
Durante su primer año de operación, la institución ha experimentado una notable transformación impulsada por la innovación tecnológica. Esta evolución se ha centrado en la mejora y optimización de los recursos tecnológicos necesarios para las operaciones del centro, así como en el desarrollo de proyectos tecnológicos que se ajustan a las cambiantes necesidades. Por ello, la inversión en infraestructura tecnológica ha sido un pilar fundamental para garantizar el correcto funcionamiento del CCL Jalisco. Desde la adquisición de diversos equipos hasta la optimización de la comunicación interna, esta infraestructura ha permitido una mayor productividad y una ejecución más ágil de las funciones.

Asimismo, la optimización de las herramientas digitales ha sido clave para agilizar procesos internos y mejorar la capacidad de respuesta del organismo público. Estas soluciones tecnológicas han facilitado la comunicación y la interacción entre todas las partes involucradas, reflejando el compromiso de la institución de mejorar constantemente sus servicios y adaptarse a un contexto cambiante.

Con base en todo lo anteriormente expuesto, es posible afirmar que la implementación de la tecnología ha tenido un impacto directo y positivo en la comunidad laboral en sus procedimientos de solución de conflictos de trabajo ya que ha simplificado procesos, reducido tiempos de espera y mejorado la eficiencia de los servicios

ofrecidos por el centro. Además, ha empoderado a las y los ciudadanos al proporcionarles herramientas para tomar decisiones informadas y acceder a información de manera más conveniente, lo que ha fortalecido la relación entre el CCL Jalisco y sus públicos estratégicos.

Figura 17. Innovación tecnológica.



Fuente: elaboración propia.



Centro de  
Conciliación  
Laboral

## Primer informe

2022-2023

*Construyendo una Cultura de  
Paz Laboral en Jalisco*

# Comunicación, vinculación y participación

---

Tercer eje estratégico

En la construcción de la paz laboral reside un principio fundamental que el CCL Jalisco reconoce con absoluta claridad: la comunicación, la vinculación y la participación son los pilares esenciales que sostienen este noble propósito. En un mundo donde las relaciones laborales están en constante evolución y donde la justicia laboral se renueva, la habilidad de comunicar de manera efectiva, establecer conexiones sólidas y participar activamente se convierte en un quehacer diario y necesario.

En el contexto de este organismo público, la comunicación no ha sido simplemente un medio para informar sobre los servicios disponibles, sino un proceso integral que ha implicado la difusión de la nueva reforma de justicia laboral, la orientación sobre los procedimientos conciliatorios y la facilitación de un diálogo abierto y constructivo entre todas las partes involucradas.

La vinculación, por otro lado, se ha manifestado como el puente que ha conectado al centro con otras instituciones, organizaciones y actores relevantes en el ámbito laboral. Es a través de estas conexiones estratégicas que se ha construido un tejido colaborativo que trasciende las fronteras individuales y se nutre de la experiencia y el conocimiento colectivo. La vinculación se ha convertido así en la columna vertebral que fortalece la capacidad del CCL Jalisco para proporcionar soluciones efectivas y abordar los desafíos laborales de manera integral.

La participación, por último, se convirtió en el motor de la socialización de experiencias ya que hemos asumido un papel activo en la realización de foros nacionales para la búsqueda conjunta de soluciones. La participación no es un acto pasivo, sino un compromiso dinámico con el cambio y la mejora continua. Es a través de la participación en la realización de foros nacionales que se han compartido experiencias y hemos aprendido de otros y de otras.

### ***Presentaciones realizadas***

En el marco de la promoción y comprensión de la reciente reforma laboral, así como del rol fundamental del procedimiento prejudicial en el mundo del trabajo, se llevaron a cabo una serie de actividades de difusión. Parte de estas iniciativas se desarrollaron en espacios que congregan a personas trabajadoras, empleadoras y profesionales de la abogacía laboral. A través de un enfoque de colaboración y diálogo, se buscó establecer un entendimiento sólido de las implicaciones de la reforma y cómo el procedimiento prejudicial puede contribuir a una resolución eficaz y equitativa de disputas laborales.

Durante su primer año de funcionamiento, el CCL Jalisco desarrolló una estrategia proactiva dirigida a las cámaras y asociaciones de comercio, realizando presentaciones enfocadas en resaltar la importancia de la conciliación en la nueva reforma laboral, enfatizando sus ventajas para los empleadores, como la eficiencia

temporal y el ahorro de recursos económicos. Estos encuentros establecieron un diálogo constructivo, fomentando una comprensión mutua y sentando las bases para futuras colaboraciones en la promoción de la conciliación laboral. Entre las cámaras y asociaciones de comercio que fueron visitadas destacan las siguientes:

Figura 18. Cámaras y asociaciones de comercio visitadas.

Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción	Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco
Cámara Nacional de Comercio de Guadalajara	Federación de Mujeres Profesionistas y de Negocios
Asociación de Industrias Maquiladoras y Manufactureras de Occidente	Asociación de Industriales de El Salto
Cámara Nacional de la Industria Electrónica de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información	Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados
Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción	

Fuente: elaboración propia.

En el ámbito sindical, la institución también desplegó esfuerzos significativos durante su primer año de operación. A través de sesiones informativas se buscó resaltar la manera en que el procedimiento de conciliación puede salvaguardar los derechos laborales de las personas trabajadoras, permitiendo una resolución equitativa y justa de conflictos. Entre los sindicatos visitados se pueden mencionar los siguientes:

Figura 19. Agrupaciones sindicales visitadas.

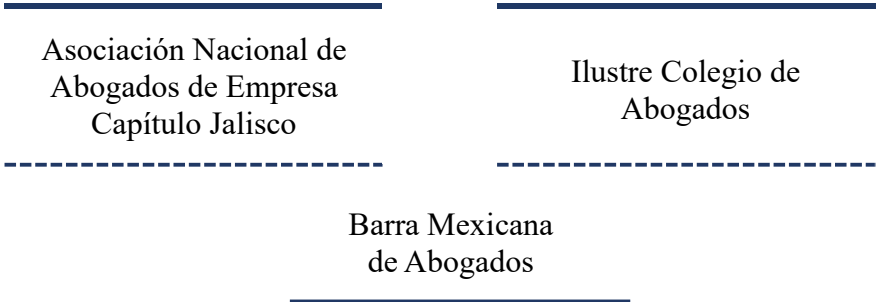
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
Confederación de Trabajadores de México	SUMATE Primero de Mayo

Fuente: elaboración propia.

Estas interacciones colaborativas establecieron un canal de comunicación para promover la importancia de la participación sindical en el proceso conciliatorio en relación con la visión de una cultura de paz laboral en Jalisco.

En cuanto al contexto de las y los profesionales del derecho laboral, la institución se propuso fomentar un diálogo enriquecedor en torno a esta nueva reforma, estableciendo conexiones sólidas con quienes se dedican a la abogacía en materia laboral. El principal objetivo consistió en aclarar inquietudes y cultivar una cultura de la paz en el mundo del trabajo. Entre las barras de abogados y abogadas que fueron visitadas se pueden resaltar las siguientes:

Figura 20. Barras de abogadas y abogados visitadas.



Fuente: elaboración propia.

Figura 21. Presentaciones realizadas.



Fuente: elaboración propia.

## Comunicación externa

Con respecto a la comunicación externa de los servicios del CCL Jalisco, se implementaron diversas estrategias destinadas a difundir de manera efectiva las opciones de resolución de conflictos laborales que ofrece la institución. Estas tácticas abarcaron desde medios tradicionales hasta plataformas digitales, así como campañas "Out Of Home" y alianzas estratégicas con organizaciones afines, con el objetivo de alcanzar una amplia audiencia y fortalecer la cultura de la conciliación en el ámbito laboral.

Durante este lapso, se optó por una recurrir a medios tradicionales estratégicos. Esta táctica involucró la utilización de canales televisivos y radiales, destacándose la radio como el medio más frecuentado por su capacidad de conectar con la población trabajadora de manera directa gracias a su accesibilidad y portabilidad. Se estableció una visita a cuatro medios tradicionales cada mes, abarcando los doce meses transcurridos en el periodo. Entre los canales televisivos y radiales utilizados se encuentran:

Figura 22. Canales televisivos y radiales.

Jalisco TV	Milenio Televisión
Quiero TV	Televisa Guadalajara
Televisa Puerto Vallarta	Telediario
Exa FM	DK 1250
NTR Radio	Zona 3
Notisistema	W radio
Radio Zer CD Guzmán	Meganoticias
Red Noticias Autlán	Señal Informativa Lagos de Moreno
Radio Ocotlán	Radio Mujer
Conciencia pública	Noticel
Radio Fórmula	Prensa Global Puerto Vallarta
Radio Metrópoli	Fiesta Mexicana
Tribuna Bahía Puerto Vallarta	Radio Costa



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los medios digitales, nuestra institución desarrolló dos canales de comunicación externa en las plataformas de Meta, específicamente en Facebook e Instagram. A lo largo de estos meses, se ha construido una comunidad digital compuesta por aproximadamente 3,000 usuarios que activamente se relacionan con las publicaciones compartidas por este organismo público. Cada semana, esta comunidad se amplía con la integración de personas usuarias nuevas.

La estrategia se ha apoyado en el uso de herramientas de Meta Business Suite para planificar y coordinar los contenidos, manteniendo una interacción constante con los públicos estratégicos dentro de esta comunidad digital, obteniendo un alcance combinado de alrededor de 700,000 personas alcanzadas en estas dos plataformas digitales, reflejando una destacable tasa de interacción del 6.8 % de acuerdo con las métricas establecidas por Meta Business Suite.



Figura 23. Resultados de los canales de comunicación externa.



Fuente: elaboración propia.

Además, se han forjado alianzas estratégicas con municipios para fortalecer la difusión mediante publicaciones sobre los servicios del centro en las páginas oficiales de Facebook de los Ayuntamientos Municipales de Jalisco. Esta iniciativa comenzó con aquellos municipios que albergan las sedes de la institución, como Colotlán, Ocotlán, Lagos de Moreno, Zapotlán El Grande y Autlán de Navarro, y se extendió a municipios cercanos como, hasta ahora, Cihuatlán y Tapalpa.

En diciembre de 2022, se gestionaron espacios publicitarios en medios impresos con el objetivo de amplificar la difusión de los servicios de esta institución. Los medios seleccionados incluyeron La Crónica de Hoy Jalisco, Solo Ofertas, Milenio, Publmetro y Qué Hay Vallarta. Estas elecciones se basaron en su alcance demográfico y su capacidad para llegar a públicos de personas trabajadoras y empleadoras en contextos variados. La inserción en estos medios permitió alcanzar a una audiencia estimada de más de 500,000 personas, ofreciendo una forma de promoción que complementó nuestras estrategias digitales de comunicación.

Finalmente, en colaboración con Partners Of The Americas, se fortalecieron los esfuerzos de difusión mediante la colocación de carteles gráficos y la distribución de folletos en puntos estratégicos de la ciudad, considerados como áreas con alta afluencia de trabajadores. Lugares como Rosario Castellanos, Isla Java, Luis Covarrubias y López Mateos fueron seleccionados para maximizar la visibilidad y el impacto de esta estrategia de promoción.

Como parte de esta promoción Out Of Home del CCL Jalisco, a partir de junio de 2023 se llevó a cabo la gestión de un espacio audiovisual en las pantallas de SITEUR (Sistema de Tren Eléctrico Urbano) con el objetivo de transmitir un video acerca de los servicios que ofrece nuestra institución.

Figura 24. Publicidad *Out Of Home*.



Fuente: elaboración propia.

**Comunicación interna**

En el CCL Jalisco reconocemos la importancia de las acciones de comunicación dentro de la institución, así como la necesidad de un intercambio fluido de información entre las y los colaboradores. Con este fin, se han llevado a cabo las siguientes medidas en relación con la comunicación interna.

Tabla 13. Resultados de comunicación interna.

Acciones de comunicación interna	Descripción de los alcances obtenidos
Imagen institucional de las instalaciones.	Se desarrolló y organizó el manual de identidad gráfica.
	Se emplearon espacios decorados con los colores característicos de la institución.
	Se produjeron artículos de papelería siguiendo la línea gráfica de este organismo público.
	Una parte significativa de las y los colaboradores recibió uniformes para su uso, facilitando así la identificación y la cohesión del equipo.
	Se logró una uniformidad en los diseños de la señalética y los recursos informativos, manteniendo la imagen institucional tanto del CCL como del Gobierno de Jalisco.
Señalética y espacios informativos en las instalaciones.	Se implementó un sistema de señalética para las personas usuarias de los servicios de este organismo público, la cual consistió en un sistema de recursos informativos y gafetes que formaban parte de un mismo circuito de señalamiento.
	Se colocaron carteles sobre los cristales de la entrada de las instalaciones impresos en vinil para informar sobre los procedimientos y requisitos de una conciliación laboral.
	Se elaboraron alrededor de 15 videos informativos acerca de los procedimientos, requisitos de los procesos y orientación de nuestras instalaciones.
	Se establecieron espacios informativos específicos y estratégicos para situar todos los materiales de señalética e información adicional.
Flujos de comunicación.	Se llevó a cabo la implementación de correos institucionales.
	Se estableció una comunidad de colaboradores con el fin de compartir datos de interés de manera ágil a través de listas de difusión, aprovechando herramientas digitales.
	Se creó un sistema de tarjetas de cumpleaños para conmemorar a las y los integrantes del equipo.

Fuente: elaboración propia.

Como se ha podido leer en los apartados anteriores, durante el primer año de operación del CCL Jalisco, se llevaron a cabo acciones de comunicación destinadas a promover la cultura de la paz laboral en el estado. Estas acciones no solo contribuyeron a la construcción de un entorno laboral más armonioso, sino que también garantizaron una amplia difusión y transparencia de la información, cumpliendo con el derecho de la ciudadanía a estar informada.

En el ámbito de la promoción y comprensión de la reciente reforma laboral y del procedimiento prejudicial, se realizaron presentaciones y actividades de difusión en diferentes espacios que congregan a trabajadores, empleadores y profesionales del ámbito laboral. Estas iniciativas fomentaron un entendimiento sólido de las implicaciones de la reforma y cómo el procedimiento prejudicial puede contribuir a la resolución eficaz y equitativa de disputas laborales.

El CCL Jalisco también estableció conexiones estratégicas con cámaras de comercio y asociaciones, así como con sindicatos, con el objetivo de destacar la importancia de la conciliación en la reforma laboral y sus beneficios tanto para personas empleadoras como para personas trabajadoras.

En cuanto a las y los profesionales del Derecho Laboral, se promovió un diálogo constructivo para aclarar dudas y cultivar una cultura de paz laboral. Se visitaron barras de abogados y abogadas para establecer conexiones sólidas y enriquecedoras.

En el ámbito de la comunicación externa, se implementaron estrategias que abarcaron desde medios tradicionales hasta plataformas digitales, campañas publicitarias y alianzas estratégicas con municipios. Las acciones de comunicación llevadas a cabo por este organismo público no solo contribuyeron a la construcción de una cultura de paz laboral, sino que también garantizaron la máxima publicidad y transparencia, cumpliendo con el derecho de la ciudadanía a estar informada sobre los servicios y beneficios disponibles en el ámbito laboral.

### ***Participación y realización de Foros Nacionales***

El 29 de junio de 2023, el CCL Jalisco participó en el Foro de Innovación Gubernamental y Mejora Regulatoria organizado por la Coordinación General de Desarrollo Económico en un panel denominado "La mejora regulatoria en la conciliación laboral", donde se exploraron las sinergias entre la mejora regulatoria, la innovación tecnológica y la conciliación laboral en la búsqueda de la justicia en el ámbito del trabajo. El evento tuvo como objetivo promover el intercambio de experiencias y la superación de desafíos comunes en este ámbito.

Figura 25. Panel “La mejora regulatoria en la conciliación laboral”.



Fuente: elaboración propia.

Durante el panel, se enfatizó la importancia de involucrar a múltiples partes interesadas, incluyendo personas empleadoras, trabajadoras y legisladoras, en el proceso de mejora regulatoria. Esta colaboración es esencial para garantizar que las regulaciones sean justas, equitativas y realmente beneficiosas para todas las partes involucradas. Además, se resaltó la necesidad de mantener un diálogo constante entre dichas partes y las instituciones de conciliación laboral para asegurar que las regulaciones sean aplicadas de manera efectiva y que se promueva un entorno laboral armonioso.

También puso de relieve cómo la adopción de tecnología puede ser una herramienta poderosa para facilitar la conciliación ya que la implementación de sistemas digitales puede agilizar el proceso de presentación de reclamaciones y la programación de audiencias, lo que beneficia tanto a las personas trabajadoras como a las y los empleadores al reducir los tiempos de resolución de conflictos. Sin embargo, se enfatizó que la tecnología debe ser accesible y fácil de usar para todas las partes, evitando la exclusión de aquellas personas que no tienen acceso a recursos tecnológicos avanzados.

Por otra parte, el 22 de septiembre de 2023, se llevó a cabo el Foro Nacional de Conciliación Laboral con el tema "Retos y oportunidades en el Nuevo Sistema de Justicia Laboral". Este evento, organizado por el CCL Jalisco en colaboración con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Secretaría del Trabajo y la Coordinación General de Crecimiento y Desarrollo Económico tuvo como propósito principal crear un espacio donde los centros de conciliación de todo el país pudieran compartir sus buenas prácticas y experiencias.

Figura 26. Inauguración del Foro Nacional de Conciliación Laboral.



Fuente: elaboración propia.

El objetivo fundamental de esta iniciativa fue fortalecer las capacidades de las entidades y mejorar la eficiencia de los servicios de conciliación laboral en beneficio de personas trabajadoras y empleadoras en México, además de funcionar como un espacio crucial para el intercambio de conocimientos y la construcción de alternativas que mejoren los procesos de conciliación laboral.

Durante el evento, se llevaron a cabo conferencias y paneles de discusión que abordaron temas clave relacionados con la justicia laboral en México. Se destacó la importancia de la conciliación como una herramienta esencial para el equilibrio en el mundo del trabajo, evitando costosas y prolongadas disputas judiciales y promoviendo el diálogo pacífico y constructivo entre los actores laborales.

Figura 27. Panel sobre Conciliación Individual.



Fuente: elaboración propia.

El Foro Nacional de Conciliación Laboral contó con la participación de directores de Centros de Conciliación de todo el país, así como con la presencia de expertas y expertos en la materia. Jalisco fue elegido sede, lo que resaltó la importancia estratégica de esta región en el ámbito laboral y estableció un sólido precedente para la mejora continua de los procesos de resolución de conflictos laborales en México.

Este foro no solo representó un espacio de aprendizaje y colaboración entre los centros de conciliación, sino que también fue un testimonio del compromiso del CCL Jalisco por impulsar la conciliación laboral en todo el país, promoviendo la justicia y el diálogo como pilares fundamentales en el ámbito del trabajo mexicano.

Finalmente, en junio de 2023, tuvo lugar la firma del convenio de coordinación entre todas las entidades federativas de la República Mexicana y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. A través de este acuerdo se sentaron las bases para la creación de la Comisión Nacional de Centros de Conciliación Laboral (CONACENTROS), orientada a fortalecer la colaboración a nivel nacional en cuestiones laborales.

En el marco de esta iniciativa, se constituyeron varios grupos de trabajo, cada uno orientado a áreas específicas. Jalisco, en línea con su compromiso, se sumó a los grupos de comunicación y difusión, así como al de tecnologías de la información. Esta participación resalta la disposición del estado para estar a la vanguardia en la materia.

Un ejemplo concreto de la contribución del CCL Jalisco fue la propuesta que se presentó de un imago tipo para representar a la CONACENTROS. Entre varias propuestas, nuestra propuesta fue seleccionada por mayoría como la más adecuada para simbolizar esta comisión.

Figura 28. Imagotipo de la CONACENTROS propuesto por el CCL Jalisco.



Fuente: elaboración propia.

La creación de la CONACENTROS y la participación de Jalisco en esta iniciativa reflejan la búsqueda de soluciones colaborativas en el ámbito del trabajo. El futuro se presenta auspicioso, con oportunidades para edificar sobre estos logros significativos.

***Alianzas estratégicas***

Una parte esencial y destacada de este organismo público ha radicado en su capacidad para establecer alianzas estratégicas que coadyuven a una gestión institucional sobresaliente. A continuación, se detallan los convenios de colaboración establecidos en este primer año.

Tabla 14. Alianzas establecidas con instituciones.

Institución	Objetivo de colaboración	Fecha
Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato.	Capacitación.	03 de octubre del 2022.
Asociación Nacional de Abogados de Empresa.	Capacitación	17 de febrero del 2023.
Barra Mexicana Colegio de Abogados, Capítulo Jalisco.	Capacitación.	27 de febrero del 2023.
Universidad Tecnológica de Jalisco.	Capacitación	15 de marzo del 2023.
Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información.	Datos Estadísticos.	26 de abril de 2023.
Universidad de Guadalajara.	Capacitación.	23 de marzo de 2023.
Centro de Enseñanza técnico industrial.	Capacitación.	17 de marzo del 2023.
U.I. Internacional, A.C.	Capacitación.	30 de mayo del 2023.



Institución	Objetivo de colaboración	Fecha
Plataforma Abierta de Innovación y Desarrollo de Jalisco.	Capacitación.	27 de febrero del 2023.
Instituto de Estadística Geográfica del Estado de Jalisco.	Datos estadísticos.	03 de agosto del 2023.
Instituto Superior de Vanguardia Educativa.	Capacitación.	30 de mayo del 2023.
Instituto de Justicia Alternativa.	Capacitación	15 de julio del 2023.
Enrique Diaz de León, A.C.	Capacitación.	En trámite de firma.
Universidad Panamericana.	Becarios.	Acceso desde marzo del 2023.

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar, estos acuerdos abarcan múltiples áreas, desde capacitación y acceso a datos estadísticos hasta la promoción de la innovación tecnológica y el fortalecimiento de vínculos con universidades y asociaciones legales. Estas colaboraciones reflejan un compromiso sólido con la mejora continua, fortaleciendo la capacidad del centro para abordar una variedad de desafíos en el ámbito laboral.

Además, el CCL Jalisco ha mantenido un diálogo permanente con los Tribunales Laborales a fin de contribuir en la consolidación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral en Jalisco; se han desarrollado 3 sesiones de trabajo en las que se han abordado temas relativos a la notificación en el procedimiento de conciliación laboral, cumplimiento de convenios, constancias de haber agotado el procedimiento, multas por incomparecencia, excepciones a la conciliación laboral, entre otros. Lo que ha contribuido a la mejora continua de la eficiencia y efectividad del procedimiento de conciliación laboral prejudicial.

Figura 29. Alianzas estratégicas.



Fuente: elaboración propia.



Centro de  
Conciliación  
Laboral

## Primer informe

2022-2023

*Construyendo una Cultura de  
Paz Laboral en Jalisco*

# Desarrollo y planeación institucional

---

Cuarto eje estratégico

## ***Procesos de selección del personal conciliador***

Las reformas constitucionales de 2017 y legal de 2019 en materia laboral han impulsado importantes cambios dentro del esquema de la impartición de justicia en el mundo del trabajo en el país. Por ello, en el CCL Jalisco ha resultado fundamental que este nuevo sistema cuente con personal jurídico y administrativo eficiente, preparado y capacitado, para garantizar la eficacia y eficiencia del sistema de justicia laboral.

En este sentido, nuestra institución ha apostado por establecer criterios claros y transparentes para la selección, contratación y formación continua del personal; así como garantizar que los salarios se fijen con base en tabuladores adecuados a la complejidad y responsabilidad de las funciones que desempeñan.

Tomando como punto de partida el Título Trece Bis de la Ley Federal del Trabajo, el cual garantiza la transparencia y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, hemos implementado como mecanismos de selección el uso de convocatorias públicas y abiertas. Esta decisión ha permitido la participación en el proceso de selección de personal conciliador a cualquier persona que cumpla con los requisitos establecidos; favoreciendo el número de candidaturas, que a su vez asegura la selección de las y los mejores profesionales para el puesto.

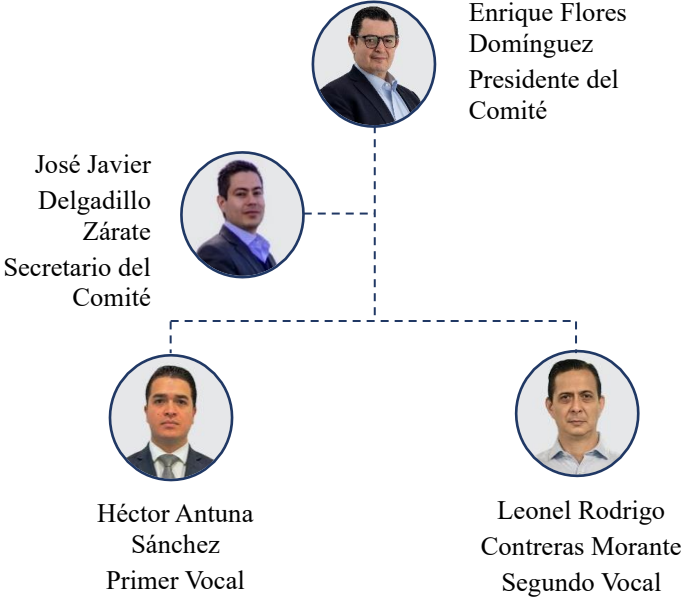
Asimismo, la adopción de este tipo de proceso para la selección del personal conciliador ha evitado posibles casos de nepotismo o favoritismo, ya que se promueve la imparcialidad y la confianza en una institución encargada de proteger los derechos laborales de las y los jaliscienses, lo cual favorece la cultura de paz que es uno de los ejes del Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo.

### ***Convocatoria 01/2022***

Durante los meses de agosto y septiembre de 2022 se desarrolló la Convocatoria al Concurso Público y Abierto 2022/01, en la cual, establecieron las reglas del concurso, como lo son el proceso de inscripción o registro, los criterios de evaluación, la ponderación de cada área de competencia evaluada y su impacto en la calificación final, las calificaciones mínimas necesarias para aprobar y la fecha de publicación de los resultados.

Las instancias encargadas de regir cada una de las etapas de la convocatoria fueron el Comité Ejecutivo de Evaluación y el Comité de Selección, tal y como se muestra en las siguientes figuras.








Figura 30. Comité Ejecutivo de Evaluación.



Fuente: elaboración propia.

El Comité de Evaluación asumió la responsabilidad de analizar minuciosamente las diversas fases de la convocatoria, asegurando así la integridad y la calidad del proceso con el propósito de garantizar un resultado óptimo.

Figura 31. Comité de Selección.

 Francisco Xavier Orendáin de Obeso CGCDE	 Marco Valerio Pérez Gollaz STPS	 Enrique Flores Domínguez CCL Jalisco	 Xavier Marconi Montero Villanueva IJA
 Ximena Guadalupe Raygoza Jiménez ITEI	 María Guadalupe Plascencia Vázquez IIEG	 Verónica Quijano González SHP	 Álvaro Mendoza Martínez COPARMEX
 Macario Yáñez Meza SEDECO	 Juan Huerta Peres CTM		

Fuente: elaboración propia.

Después de que el Comité de Evaluación finalizó su análisis, el Comité de Selección se encargó de elegir, tomando en consideración los resultados previamente obtenidos, a los perfiles que alcanzaron los mejores puntajes con el objetivo de asegurar una elección apropiada. Ambas instancias desarrollaron conjuntamente los lineamientos del proceso de selección de conciliadores. En este orden de ideas, el procedimiento de selección de conciliadoras y conciliadores garantizó que las y los aspirantes contaran con conocimientos generales de derecho y específicos en materia laboral, las habilidades de análisis y resolución de controversias y aptitudes en la función conciliatoria.

Figura 32. Resultados de la convocatoria 01/2022.



Fuente: elaboración propia.

Como se ha podido leer hasta ahora, en este primer proceso de selección, se registraron un número significativo de participantes que buscaban ocupar el puesto de conciliador laboral en el CCL Jalisco. Sin embargo, a medida que las evaluaciones fueron sucediendo, se pudo observar cómo el grupo de aspirantes se redujo de manera significativa, reflejando así el enfoque selectivo y exigente del concurso.

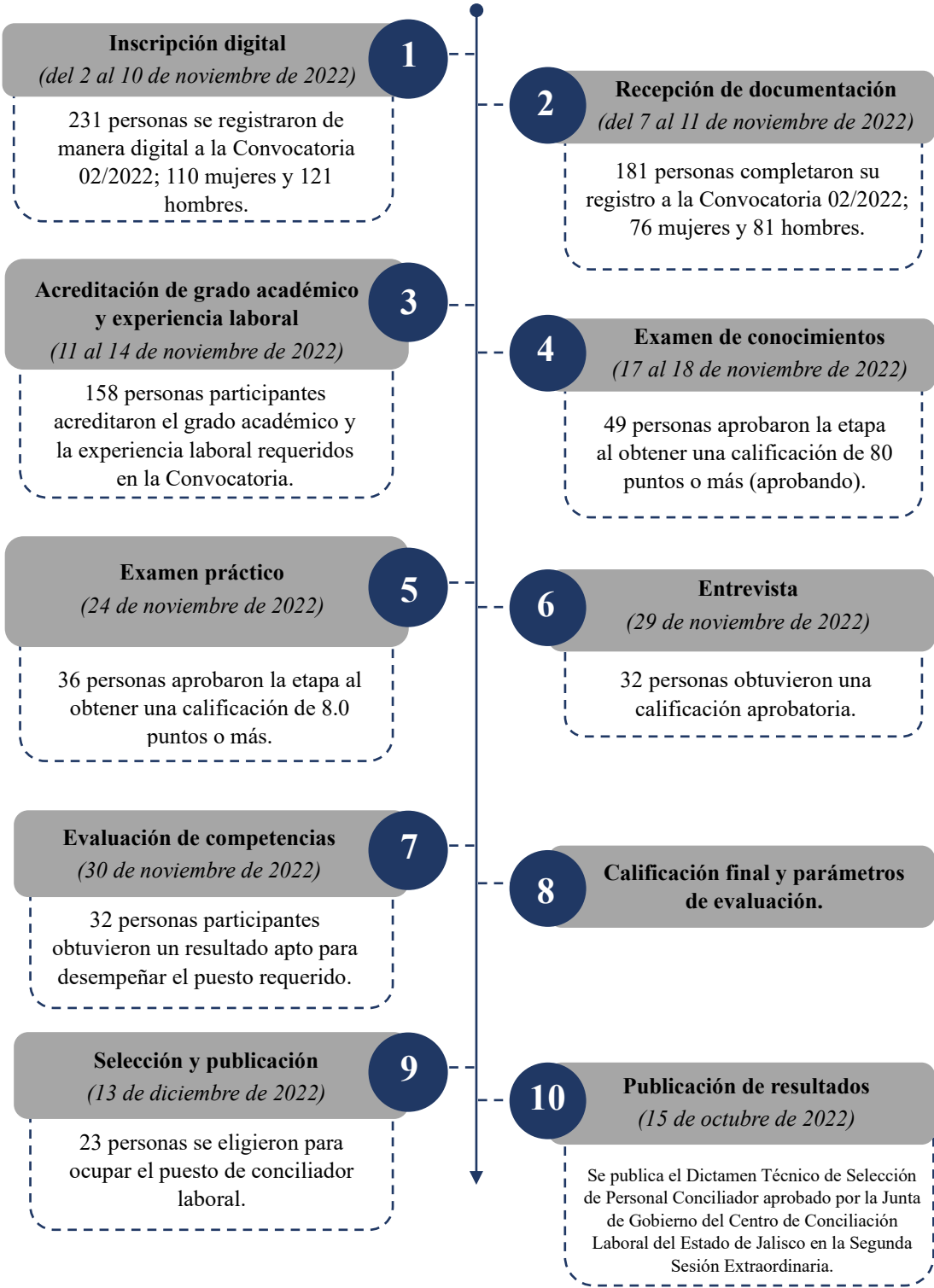
Este proceso de selección marcó un logro significativo para nuestro organismo público de nueva creación al identificar y seleccionar a los perfiles más adecuados para desempeñar un papel crucial en la resolución de disputas laborales en la etapa prejudicial en el estado de Jalisco.

### ***Convocatoria 02/2022***

El 29 de octubre de 2022, se publicó la segunda convocatoria en el Periódico Oficial del Estado de Jalisco, esta nueva etapa del proceso no solo reflejó una valiosa experiencia previa, sino que también permitió una evolución significativa de los mecanismos implementados en la convocatoria 2022/01. Entre las mejoras realizadas, se destacan la subdivisión del proceso de inscripción en dos momentos: el registro digital a través de una plataforma y la entrega de los documentos registrados en dicho espacio virtual. Además, se observó un aumento en el número de ítems que conforman el banco de preguntas para el examen de conocimientos.

Otro cambio importante fue la transformación de la cuarta evaluación, anteriormente conocida como "examen psicométrico," que pasó a denominarse "evaluación por competencias". En la siguiente figura se muestran los resultados de la convocatoria 2023/02.

Figura 33. Resultados de la Convocatoria 02/2022.



Fuente: elaboración propia.

Estos cambios en el proceso de selección demuestran un compromiso continuo con la mejora y el perfeccionamiento de los procedimientos, lo cual se refleja claramente en varios indicadores clave. Por ejemplo, en la convocatoria 01/22, el número de registros fue de 130, mientras que, en la segunda convocatoria,

este número se incrementó significativamente a 231, lo que sugiere un mayor interés y participación, además, esta mejora se traduce en un proceso más inclusivo y representativo.

### ***Plan Institucional***

El CCL Jalisco ha alineado sus esfuerzos con el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo, contribuyendo al objetivo estratégico de garantizar un acceso a la justicia pronta y equitativa, fortaleciendo así el Estado democrático y de derecho. Esta alineación se refleja en la promoción de la conciliación laboral como un medio para mantener la paz social y la competitividad en el estado, lo que respalda las metas de desarrollo sostenible y la construcción de instituciones sólidas.

Bajo esta tesitura, la creación del Plan Institucional de nuestro organismo público ha sido un proceso que ha demandado un considerable esfuerzo por parte del personal. Este esfuerzo se ha centrado en recopilar información relacionada con el centro, abarcando desde datos estadísticos sobre los recursos humanos y materiales hasta los detalles específicos de las actividades que realizamos. Durante los primeros 12 meses de funcionamiento del CCL Jalisco, la composición de estos elementos ha experimentado cambios continuos debido a que, con el inicio de sus operaciones y la posterior consolidación, las necesidades de personal y las acciones de nuestra institución han evolucionado y se han consolidado.

Asimismo, la estructura del texto se ha fortalecido con el paso de los meses, ya que se ha proporcionado información más detallada sobre la organización y los servicios que ofrece, así como de los indicadores que componen su Matriz de Indicadores para Resultados (MIR). Esto incluye la consolidación de las Jornadas de la Paz Laboral y la estrategia de comunicación desarrollada para dar a conocer sus servicios a la población jalisciense. A través de un trabajo constante en el desarrollo del texto y gracias a las retroalimentaciones recibidas de la Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas, se ha construido el Plan Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

En la siguiente tabla, se presenta la descripción de dicha alineación estratégica de nuestra institución con los objetivos del Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.



Tabla 15. Alineación con el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo del Gobierno de Jalisco en términos de impartición de la justicia.

Aspecto institucional	Descripción	
Componente del Plan Institucional.	<p><i>Misión</i></p> <p>Construir, vivir y difundir la justicia laboral a través de personas servidoras públicas íntegras y profesionales, que conduzcan y propongan la solución de controversias laborales mediante la conciliación gratuita, expedita e imparcial en favor de la paz laboral y competitividad de Jalisco.</p>	<p><i>Visión</i></p> <p>Ser el mejor Centro de Conciliación Laboral de México por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La calidad del servicio de conciliación que brindamos,</li> <li>2) El humanismo y empatía de nuestro personal,</li> <li>3) La innovación social que generamos y la tecnología que utilizamos,</li> <li>4) La garantía de integridad, confiabilidad y mejora continua de nuestros procesos.</li> </ol>
Objetivos de gobernanza.	Impartición de la justicia.	
Resultado general específico 2024.	Incrementar sentencias y disminuir rezagos procesales.	
Resultados específicos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Modernizar los procedimientos y procesos de impartición de Justicia a partir de su digitalización y sistematización.</li> <li>2) Erradicar la corrupción con base en transparentar y facilitar el seguimiento público de los procesos.</li> <li>3) Fortalecer las capacidades institucionales a partir de la profesionalización y rediseño institucional acorde a los retos del sistema penal acusatorio e independencia y respeto a la autonomía de poderes.</li> <li>4) Impulsar los mecanismos y promover la cultura de mediación y la solución pacífica de conflictos.</li> </ol>	
Indicador Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo.	Disminuir el porcentaje de población que percibe a los jueces como corruptos.	Obtener sentencias definitivas con la modalidad de juicios orales.
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).	Objetivo 16: paz, justicia e instituciones sólidas.	Objetivo 17: alianzas para lograr objetivos.

Fuente: elaboración propia.

La relación entre el Plan Institucional del CCL Jalisco y el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo se caracterizó por una alineación significativa en sus objetivos y propósitos ya que parte de nuestra labor se ha orientado hacia la promoción de la justicia laboral y la resolución de conflictos de manera imparcial y eficiente, lo cual concuerda con la meta del plan estatal de garantizar el acceso a la justicia, contribuyendo a la paz social y al fortalecimiento de un Estado basado en principios democráticos y de derecho.

Tabla 16. Alineación con el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo del Gobierno de Jalisco en términos de impartición de cultura de paz.

Aspecto institucional	Descripción	
Componente del Plan Institucional.	<p><i>Misión</i></p> <p>Construir, vivir y difundir la justicia laboral a través de personas servidoras públicas íntegras y profesionales, que conduzcan y propongan la solución de controversias laborales mediante la conciliación gratuita, expedita e imparcial en favor de la paz laboral y competitividad de Jalisco.</p>	<p><i>Visión</i></p> <p>Ser el mejor Centro de Conciliación Laboral de México por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La calidad del servicio de conciliación que brindamos,</li> <li>2) El humanismo y empatía de nuestro personal,</li> <li>3) La innovación social que generamos y la tecnología que utilizamos,</li> <li>4) La garantía de integridad, confiabilidad y mejora continua de nuestros procesos.</li> </ol>
Objetivos de gobernanza.	TTD Cultura de Paz.	
Objetivo temático narrativo.	Incorporar la cultura de paz imperfecta, conflictiva y compleja a los procesos y prácticas de la administración pública estatal e impulsar en los ámbitos de la ciudadanía, mediante la incorporación de instrumentos y mecanismos que visibilicen y reconozcan el abordaje de los conflictos en perspectiva de paz.	
Resultado general específico 2024.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introducir e implementar mecanismos e instrumentos de cultura de paz en los procesos y prácticas del funcionamiento estatal y municipal.</li> <li>2. Visibilizar los espacios de paz de cada municipio para hacer frente a las violencias, a fin de reconocer y fortalecer las actuaciones sociales a favor de la paz.</li> <li>3. Articular las acciones institucionales y ciudadanas de resolución de conflictos mediante el fortalecimiento de la justicia transicional y la garantía de los Derechos Humanos como fundamento de paz en el estado de Jalisco.</li> <li>4. Instalar mesas de gobernanza y paz en cada región de Jalisco como mecanismo que impulse el empoderamiento pacifista y genere espacios y proyectos de paz en el estado.</li> </ol>	

Aspecto institucional	Descripción	
Resultado general específico 2024.	4.- Impulsar la Educación para la paz en todos los municipios de Jalisco, mediante la educación formal y no formal para la adquisición y fortalecimiento de las competencias (valores, conocimientos, actitudes, habilidades y comportamientos) necesarios para alcanzar la paz.	
Indicador Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo	Lugar No. 20.	
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Objetivo 14: construir la paz y la seguridad con respecto a los derechos humanos.	Objetivo 16: paz, Justicia e instituciones sólidas.

Fuente: elaboración propia.

Nuestra relación con el eje de "Cultura de Paz" del plan de gobernanza permitió que la institución reflejara de una manera más precisa la forma en que su labor contribuye activamente a la construcción de una cultura de paz en la sociedad jalisciense en el ámbito laboral, fomentando así, la resolución de conflictos de trabajo de manera pacífica y el reconocimiento de los derechos humanos como base fundamental para la paz.

### ***Manual de Operaciones y Procedimientos***

Durante el primer año del CCL Jalisco se avanzó significativamente en la definición de los procedimientos que rigen las distintas áreas de nuestra institución. Como resultado, se crearon manuales y directrices que orientan todas las actividades relacionadas con estos procedimientos, abarcando tanto aspectos sustantivos como adjetivos. Estos manuales desempeñan un papel fundamental al sistematizar los procesos y procedimientos de este organismo público, así como las responsabilidades de quienes participan en su ejecución.

En este contexto, se elaboró el Manual de Operaciones y Procedimientos (MOP) y para lograrlo, se trabajó en estrecha colaboración con las unidades administrativas, buscando homologar los elementos contenidos en los manuales de procedimientos y definir claramente las responsabilidades y directrices que guían la toma de decisiones en cada tarea. Asimismo, se construyó un inventario de los procedimientos existentes en el centro y se delimitó la normativa que los regula.

La elaboración del MOP implicó una colaboración estrecha con la Secretaría de Administración, en particular con su Dirección General de Tecnologías de la Información. A medida que se redactaba el documento, este se sometió a revisiones y una vez completada la fase de redacción y establecida la estructura lógica de los procedimientos del centro en conjunto con las direcciones mencionadas, el documento se remitió a la Coordinación General de Crecimiento y Desarrollo Económico para su revisión y aprobación. Tras cumplir con esta etapa, el MOP será sometido a votación por parte de la Junta de Gobierno del CCL Jalisco antes de su publicación oficial.

**Certificaciones y capacitaciones**

Con el objetivo de brindar servicios públicos y gratuitos de alta calidad a la población jalisciense, se determinó que el personal conciliador debía obtener certificaciones en conciliación laboral, mediación y otros métodos alternos de resolución de conflictos. Esta decisión se basó en la recomendación del artículo 684-G, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, que sugiere que las y los conciliadores cuenten con certificaciones en conciliación laboral.

En este sentido, se optó por obtener la certificación en Métodos Alternos de Solución de Controversias (MASC) a través del Instituto de Justicia Alternativa del Estado de Jalisco, así como la certificación en Estándares de Competencias ante el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) en el área de la conciliación laboral. Durante el primer año de operaciones del CCL Jalisco, se lograron los siguientes resultados:

Tabla 17. Certificaciones en MASC.

Año	Número de personas conciliadoras certificadas en MASC
2022	11 personas.
2023	10 personas.

Fuente: elaboración propia.

Además, en el transcurso de 2023, 8 personas conciliadoras más se encuentran en proceso de obtención de su certificación.

En cuanto a las certificaciones otorgadas por CONOCER, se seleccionaron tres estándares de competencia específicos: Conciliación para la Solución de Conflictos en Materia Laboral 1250 y 1374 y Conciliación para la Solución de Conflictos en Materia Laboral Colectiva 1427. Para lograr estas

certificaciones, se ha iniciado el proceso de licitación para capacitar y certificar a un total de 43 personas, incluyendo a las y los conciliadores y personas coordinadoras de conciliación de nuestra institución.

Ahora bien, en el marco del crecimiento institucional del personal que conforma este organismo público se han implementado programas de desarrollo profesional para las y los funcionarios en diferentes materias. Dichas capacitaciones se desagregan de la siguiente manera:

Tabla 18. Capacitaciones.

Capacitación	Institución y período	Personal al que fue dirigido	Asistentes	Objetivo
Normativa y procedimiento de conciliación.	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, septiembre de 2022.	Personas conciliadoras de la primera etapa.	25	Fortalecer el entendimiento del procedimiento de conciliación y métodos alternos en materia laboral.
Métodos alternos en materia laboral individual y colectiva.	Centro Federal de Conciliación Laboral, diciembre de 2022.	Personas conciliadoras, coordinadores, asesores jurídicos y auxiliares de conciliación	60	Capacitar a los funcionarios en métodos alternos de solución de conflictos laborales.
Normativa y procedimiento de conciliación.	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guanajuato, febrero de 2023.	Personas conciliadoras, coordinadores, asesores jurídicos y auxiliares de conciliación.	85	Profundizar en el procedimiento de conciliación y métodos alternos en materia laboral.
Charlas de perspectiva de género	Magistrada Verónica Eucaranza y Mariana Ortiz Tirado, septiembre del 2022.	Todo el personal del CCL Jalisco.	160	Reforzar la comprensión de equidad de género y derechos laborales.
Derechos humanos.	Comisión Nacional de Derechos Humanos, septiembre de 2022 y agosto del 2023.	Todo el personal del CCL Jalisco.	167	Ampliar el conocimiento sobre los derechos humanos y sus bases legales.

Capacitación	Institución y período	Personal al que fue dirigido	Asistentes	Objetivo
Métodos Alternos de Solución de Conflictos.	Instituto de Justicia Alternativa, septiembre del 2022.	Personas conciliadoras y coordinadores.	33	Impartir el diplomado de Métodos Alternos para Solución de Controversias, buscando la certificación de mediadores.
Contratos colectivos.	Sergio Ramírez Contreras, director general de la Junta de Conciliación. diciembre del 2022 y enero del 2023.	Personas conciliadoras, asesores y auxiliares.	40	Fortalecer las habilidades para abordar conflictos laborales en el ámbito colectivo.
Lineamientos internos de los procesos de conciliación en materia laboral.	CCL Jalisco, personal sustantivo, sesiones mensuales.	Personas conciliadoras.	45	Establecer directrices para mediaciones y conciliaciones en materia laboral.
Plataformas SINACOL y SIGNO.	Dirección de Tecnologías de la Información del CCL Jalisco, septiembre 2022 y enero del 2023.	Personas conciliadoras, coordinadores y asesores jurídicos.	50	Brindar certificación en el uso de plataformas y herramientas para procesos de conciliación y ratificación de convenios.
Manejo de Crisis.	Claudia Estrella Jiménez Pineda, julio de 2023.	Todo el personal del CCL Jalisco.	60	Desarrollar habilidades en la gestión de crisis y conflictos con usuarios y entre funcionarios.
Delitos electorales.	Instituto Nacional Electoral, agosto de 2023.	Todo el personal del CCL Jalisco.	60	Capacitar sobre el comportamiento durante campañas electorales y sanciones por infracciones.

Capacitación	Institución y período	Personal al que fue dirigido	Asistentes	Objetivo
Talleres de integración del personal del CCL Jalisco.	Programa de talleres mensuales impartidos por la Dirección de Desarrollo Institucional del CCL Jalisco.	Todo el personal del CCL Jalisco.	No se toma lista de asistencia.	Fomentar la cohesión entre las y los funcionarios del CCL Jalisco.
Información pública y protección de datos personales del Estado de Jalisco	Instituto de Transparencia, Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Jalisco, septiembre de 2022 y febrero de 2023.	Todo el personal del CCL Jalisco.	85	Conocer y aplicar la Ley de Transparencia, Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Jalisco.
Contraloría del Estado de Jalisco	Contraloría del Estado de Jalisco, septiembre del 2022.	Todo el personal del CCL Jalisco.	25	Adquirir conocimientos sobre leyes aplicables en materia de control gubernamental.

Fuente: elaboración propia.

Las capacitaciones realizadas en el CCL Jalisco han desempeñado un papel fundamental en el fortalecimiento y desarrollo del personal de la institución. Estos programas de formación han abarcado diversos temas, desde normativas y procedimientos específicos hasta cuestiones más amplias como equidad de género, derechos humanos y gestión de crisis.

Figura 34. Capacitaciones y certificaciones.



Fuente: elaboración propia.

Al haber dirigido estas capacitaciones a diferentes grupos de empleadas y empleados, incluyendo personas conciliadoras, personas coordinadoras, asesoras y asesores, personas auxiliares y personal sustantivo, se ha logrado una mayor comprensión y especialización en sus respectivas áreas de trabajo. Además, la diversidad de instituciones que brindaron estas capacitaciones demuestra un enfoque integral en la mejora continua de este organismo público, contribuyendo así a su eficiencia y eficacia en la resolución de conflictos laborales.



## ***Grupos de trabajo de equidad de género y gobernanza***

Para el buen funcionamiento del CCL Jalisco se han creado comisiones internas con el fin de promover conductas de equidad de género y participación ciudadana, tales como la Unidad de Igualdad de Género y la Unidad de Prevención y Gobernanza para las Paces.

La Unidad de Igualdad de Género se estableció en noviembre de 2022 con el objetivo de promover la equidad de género y los derechos humanos en la institución. Su función principal es garantizar la incorporación efectiva de la perspectiva de igualdad sustantiva y los derechos de todas las personas en la toma de decisiones y políticas públicas en nuestra institución.

En el transcurso de 2023, esta comisión interna ha avanzado en su labor, registrándose oficialmente ante la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH). Además, ha desarrollado un plan de trabajo centrado en el Programa de Cultura Institucional, con el propósito de integrar estos principios en el funcionamiento interno de nuestro organismo público. El enfoque del plan ha sido mejorar las relaciones de género y el acceso a oportunidades para el personal del centro.

A lo largo del presente año, la unidad ha celebrado un total de cuatro sesiones, incluyendo tres ordinarias y una extraordinaria, como parte de su compromiso continuo de avanzar en la igualdad de género y la inclusión en nuestra institución.

Por otra parte, la Unidad de Prevención y Gobernanza para las Paces en el CCL Jalisco se estableció en enero de 2023 como un órgano colaborativo en estrecha relación con la Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana. Su propósito central es promover la institucionalización de enfoques de prevención, participación ciudadana, prácticas de gobernanza y una cultura de paz en la prestación de servicios públicos, así como en el diseño y ejecución de políticas públicas.

Durante 2023, se trabajó de manera conjunta con las dependencias gubernamentales estatales en la elaboración del plan de trabajo 2023. Este plan ha buscado fortalecer la prevención y la gobernanza para promover una cultura de paz en las dependencias gubernamentales estatales.

A través de la colaboración de los enlaces de las Unidades de Prevención y Gobernanza para las Paces en las distintas dependencias, se han llevado a cabo actividades destinadas a fomentar la prevención en los entornos laborales, como la implementación de encuestas de ambiente laboral y el intercambio de experiencias preventivas entre las dependencias.

Figura 35. Grupos de trabajo de equidad de género y gobernanza.



Fuente: elaboración propia.



Centro de  
Conciliación  
Laboral

## Primer informe

2022-2023

*Construyendo una Cultura de  
Paz Laboral en Jalisco*

# Integridad pública y control de la corrupción

---

Quinto eje estratégico

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), modificada en mayo de 2015, establece la obligación de someter al poder público, sin importar su nivel o autoridad, a medidas de prevención, corrección, investigación y sanción contra la corrupción a través de órganos especializados llamados Órganos Internos de Control (OIC's).

En el ámbito estatal, la Constitución Política del Estado de Jalisco nombra a la Contraloría del Estado como el Órgano Interno de Control del Poder Ejecutivo, responsable de prevenir, corregir, investigar y sancionar las faltas administrativas de los servidores públicos, ya sea directamente o a través de los OIC's de las dependencias y entidades del gobierno.

Además, en respuesta a las demandas de la sociedad por una justicia laboral accesible y eficiente, se realizaron reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en febrero de 2017, reafirmando la necesidad de preservar los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, eficacia y transparencia en la justicia laboral, combatiendo la parcialidad y la opacidad.

Esto se alinea con el Objetivo 17 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incorporado en el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo de Jalisco. Su enfoque es fortalecer la capacidad de controlar la corrupción en el gobierno, mejorando la prevención y lucha efectiva contra la corrupción.

En este orden de ideas, ha sido esencial que el CCL Jalisco cuente con instancias dedicadas a mantener la integridad pública y controlar la corrupción. Esto es fundamental para promover una cultura de integridad que reduzca la posibilidad de actos deshonestos por parte de los servidores públicos y garantice la confiabilidad en la entidad.

Para ello, se han implementado mecanismos y herramientas de planificación para alcanzar estos objetivos. Desde mayo de 2022, la Junta de Gobierno del CCL Jalisco ha priorizado la colaboración con la Contraloría del Estado como aliado estratégico. Esta colaboración se ha traducido en la participación activa de la Contraloría, ya sea directamente o a través de su Órgano Interno de Control correspondiente, en diecisiete sesiones de la Junta de Gobierno.

Esta iniciativa ha enriquecido considerablemente el proceso de toma de decisiones en el centro, contribuyendo al desarrollo de políticas y acciones que benefician a la comunidad laboral y promueven un entorno de trabajo más justo y transparente.

Figura 36. Junta de Gobierno SO/02/2023.



Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, es importante destacar que el CCL Jalisco se esforzó por promover y fortalecer los principios y valores éticos que caracterizan a la función pública en nuestra institución. En este sentido, decidimos crear y establecer el Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés el 15 de septiembre de 2022. Este comité se convirtió en uno de los primeros órganos colegiados internos en ser establecidos, incluso antes de que se declarara el inicio de funciones. Esta decisión refleja nuestra firme convicción de instaurar buenas prácticas desde los primeros pasos de este nuevo organismo público.

Figura 37. Sesión del Comité de Ética del 4 de octubre de 2023.



Fuente: elaboración propia.

El Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos ha llevado a cabo diversas actividades para promover una cultura organizacional basada en principios éticos. Estas actividades han incluido la difusión de material sobre la ética en el trabajo, la organización de dinámicas participativas y la promoción de comportamientos éticos en toda la organización, lo que ha contribuido a la creación de un ambiente laboral respetuoso y responsable.

Asimismo, el 15 de diciembre de 2022 fue publicado en el Periódico Oficial “El Estado de Jalisco” el Código de Conducta del centro, por el cual, nuestra institución hace propios los principios, valores y reglas de integridad establecidos en el Código de Ética y Reglas de Integralidad los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco, con la finalidad de fomentar una cultura de integridad en el actuar de quienes prestan este tipo de servicio, propiciando en todo momento su compromiso por la excelencia con la sociedad.

**Órgano Interno de Control y SCII**

El 20 de octubre de 2022, se publicó la designación de la persona titular del Órgano Interno de Control por parte de la Contraloría del Estado, siguiendo las disposiciones constitucionales y legales. El Órgano Interno de Control tiene la responsabilidad de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en el CCL Jalisco, así como de prevenir, corregir e investigar actos u omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas. Este organismo brinda apoyo a la Contraloría del Estado en la implementación del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco.

Contar con un Sistema de Control Interno Institucional (SCII) es fundamental para alcanzar metas y objetivos a través de acciones, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluyendo el entorno y actitudes de todas las personas servidoras públicas. En este contexto, se han llevado a cabo mesas de trabajo y capacitaciones con el personal de diversas unidades administrativas para promover un buen funcionamiento del control interno en la institución y fortalecer el cumplimiento de las leyes y regulaciones.

Tabla 19. Mesas de trabajo del OIC.

Fecha	Adscripción	Asistentes
08 de diciembre de 2022.	Todas las unidades administrativas.	9 personas servidoras públicas.
26 de diciembre de 2022.	Dirección de Conciliadores.	44 personas servidoras públicas presenciales, y 31 de manera virtual.
23 de junio de 2023.	Todas las unidades administrativas.	12 personas servidoras públicas.
17 de julio de 2023.	Dirección Jurídica.	14 personas servidoras públicas.
28 de agosto de 2023.	Coordinación de Recursos Materiales y Servicios Generales.	10 personas servidoras públicas.

Fuente: elaboración propia.

Durante estas mesas de diálogo, se ha fomentado activamente la creación de declaraciones y compromisos éticos. Este enfoque tiene como objetivo principal consolidar una cultura organizacional basada en la búsqueda constante de una gestión institucional mejorada y un gobierno eficiente. Se busca, ante todo, garantizar el acatamiento de las normativas vigentes y el logro exitoso de las metas y objetivos establecidos por el CCL Jalisco.

En este sentido, se han impulsado conversaciones y debates en torno a principios éticos fundamentales que deben guiar la conducta de las y los colaboradores de la institución. Estos principios, como la integridad, la transparencia y la responsabilidad, se han convertido en pilares esenciales para promover un ambiente de trabajo basado en valores sólidos.

En relación con la declaración patrimonial y de intereses en este organismo público, se destaca un esfuerzo por parte de 201 personas servidoras públicas que se han integrado al padrón de declarantes en el Sistema de Evolución Patrimonial del Estado de Jalisco (SEPIFAPE). Se han presentado un total de 312 declaraciones en sus tres modalidades: inicial, de modificación y de conclusión, conforme a los plazos establecidos en la Ley General de Responsabilidad Administrativa. De estas declaraciones, 30 personas servidoras públicas han causado baja, y 171 siguen activos. En términos específicos, la declaración patrimonial inicial ha tenido un cumplimiento del 96%, con 169 declaraciones presentadas.

En la siguiente tabla se presenta la distribución de las declaraciones patrimoniales con base en la información del SEPIFAPE, con corte al 02 de octubre de 2023.

Tabla 20. Declaraciones Patrimoniales.

Modalidad	Cumplimiento	En tiempo	Extemporáneo	En curso	Incumplido
Inicial.	98%	159	24	3	1
Modificación (mayo de 2023).	100%	114	4	0	0
Conclusión.	81%	23	2	3	3

Fuente: elaboración propia.

A través de un enfoque basado en disciplina, compromiso y responsabilidad, el CCL Jalisco ha logrado promover el cumplimiento de las obligaciones de declaración patrimonial y de intereses. Se han ofrecido capacitaciones y consultas individuales para ayudar a las y los servidores públicos a completar correctamente sus declaraciones. Además, se ha implementado un control adicional en el momento de la conclusión de un

cargo para asegurar la liberación de la declaración correspondiente por parte del OIC, derivado de que las declaraciones patrimoniales de conclusión han mostrado un índice de cumplimiento menor.

### ***Auditorías, revisiones y visitas de inspección y verificación***

El OIC también lleva a cabo auditorías y revisiones como parte de su Programa Anual de Trabajo 2023, que se alinea con el Programa Anual de Auditoría (PAA) 2023. Estas auditorías y revisiones tienen como objetivo principal verificar si se están cumpliendo con las normas, programas y metas establecidas, además de evaluar la eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos institucionales. Para llevar a cabo este proceso, se solicita de manera regular a las unidades administrativas del CCL Jalisco la información y documentación necesaria para realizar dicha auditoría. A continuación, se presenta una tabla que detalla los rubros específicos de las auditorías y revisiones realizadas.

Tabla 21. Auditorías y revisiones.

<b>Programa</b>	<b>Tipo</b>	<b>Área</b>	<b>Rubro</b>	<b>Periodo</b>
2022	Cumplimiento.	Dirección Administrativa.	Recursos humanos.	Ejercicio 2022.
2022	Cumplimiento.	Dirección Administrativa.	Adquisiciones, arrendamiento y contratación de servicios.	Ejercicio 2022.
2023	Legalidad y cumplimiento.	Dirección Jurídica y Dirección de Conciliadores	Servicios de conciliación laboral, órganos colegiados y asuntos del orden jurídico de la entidad.	Ejercicio 2022, del 01 de enero al 28 de febrero 2023, y eventos posteriores.
2023	Cumplimiento y desempeño.	Dirección de Desarrollo Institucional y Dirección de Tecnologías de la Información.	Planes, programas, procesos y proyectos institucionales.	Ejercicio 2022, del 01 de enero al 30 de junio 2023, y eventos posteriores.
2023	Cumplimiento.	Dirección Jurídica.	Auditoría archivística.	Ejercicio 2022, del 01 de enero al 30 de septiembre 2023, y eventos posteriores.
2023	Cumplimiento.	Dirección General.	Obligaciones de transparencia. Información pública y protección de datos personales.	Ejercicio 2022, del 01 de enero al 30 de septiembre 2023, y eventos posteriores.

Fuente: elaboración propia.



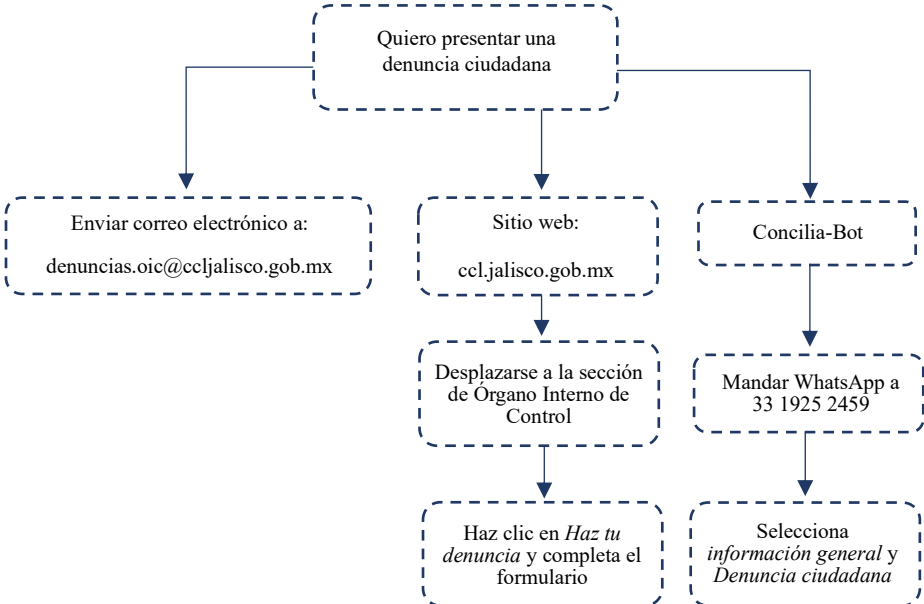
Además, se han realizado visitas de verificación en las oficinas delegacionales para examinar su funcionamiento y asegurarse de que cumplan con las regulaciones correspondientes. Estas visitas no solo tienen como objetivo verificar el cumplimiento de las normativas, sino también identificar áreas de mejora y aplicar acciones preventivas. Algunas de las visitas incluyen la delegación de Ocotlán en agosto de 2023, la delegación de Lagos de Moreno en la misma fecha y una visita extendida a la delegación de Puerto Vallarta del 9 al 11 de agosto de 2023.

También se han promocionado los principios y valores del CCL Jalisco, así como la información sobre cómo presentar denuncias en caso de presuntas irregularidades. Con respecto a las convocatorias del personal conciliador, se llevaron a cabo procesos de verificación en diferentes etapas para validar la rigurosidad de las evaluaciones realizadas.

**Atención a denuncias e investigación administrativa**

Con respecto al Área de Denuncias e Investigación Administrativa, se han tomado acciones con el objetivo de facilitar la presentación de denuncias por parte de la ciudadanía; se creó un correo electrónico especializado que actúa como buzón electrónico de denuncias. Además, en la página institucional, se han incorporado menús de navegación que permiten a las y los usuarios acceder a una guía de atención de denuncias y a un buzón de denuncias, lo que simplifica el proceso. También, se ha añadido una pestaña informativa en el chat del Concilia-Bot, proporcionando información relevante sobre cómo presentar denuncias en casos adecuados.

Figura 38. Proceso de denuncia ciudadana.



Fuente: elaboración propia

Como resultado de estas acciones, el OIC ha iniciado 41 procedimientos de investigación para recopilar la información necesaria y determinar si existe una posible responsabilidad administrativa, o si los casos deben archivarse. Estas investigaciones buscan aclarar los hechos y, en caso necesario, pueden llevar a la emisión de un Informe de Posible Responsabilidad Administrativa.

### ***Sistema de Gestión Antisoborno***

A partir del 3 de agosto de 2023, hemos iniciado la implementación de una Política y un Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) en el CCL Jalisco, siguiendo las prácticas recomendadas de la Norma ISO 37001:2016. Esta norma internacional establece requisitos y directrices para establecer, aplicar, mantener, revisar y mejorar un SGAS en las operaciones fundamentales de la institución, como las audiencias de conciliación, la ratificación de convenios, las asesorías jurídicas y las notificaciones.

Esta política y sistema de gestión busca prevenir y reducir los riesgos y consecuencias del soborno, al mismo tiempo que fomentan la confianza y la seguridad en los servicios que ofrece el centro. El objetivo principal es promover una cultura basada en la integridad, la transparencia, la honestidad y el cumplimiento, lo que contribuirá a resolver conflictos laborales de manera ética y efectiva. Una vez implementado completamente el SGAS, se buscará obtener la certificación en la Norma ISO 37001:2016, marcando un importante logro en la búsqueda de la excelencia como organismo público de nueva creación.

Figura 39. Sesiones para el Sistema de Gestión Antisoborno.



Fuente: elaboración propia.

Durante los meses de agosto y septiembre del presente año, formamos un equipo de responsables para la implementación del SGAS, quienes se han capacitado en temas como los requisitos de la Norma ISO 37001:2016 y la formación de auditores internos y líderes. Actualmente, nos encontramos en la etapa III del proceso de implementación. Una vez implementado el SGAS, aspiramos a obtener la certificación en la Norma ISO 37001:2016, lo cual representa un hito significativo en nuestra búsqueda de la excelencia.



Centro de  
Conciliación  
Laboral

## Primer informe

2022-2023

*Construyendo una Cultura de  
Paz Laboral en Jalisco*

# Transparencia y gestión documental

---

Sexto eje estratégico

Para cumplir con las obligaciones y responsabilidades en materia de transparencia, el CCL Jalisco estableció la Unidad de Transparencia como parte integral de su estructura organizativa, la cual, desempeña un papel fundamental, al ser este el órgano interno encargado de brindar atención al público en lo que respecta al acceso a la información pública y la protección de datos personales en posesión del sujeto obligado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

La Unidad de Transparencia de nuestro organismo público ha asumido con seriedad y compromiso las atribuciones que le confieren los artículos 32 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios (LTAIPEJM) y 88 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios (LPDPPSOEJM), en la que se establecen las bases para la promoción de la transparencia, el acceso a la información pública y la protección de datos personales, asegurando que las y los ciudadanos tengan la oportunidad de conocer y participar activamente en asuntos de interés colectivo.

El objetivo de esta área es la gestión de solicitudes de acceso a la información pública, y de ejercicio de derechos ARCO, brindar asesoría en la materia y la difusión y actualización de lo establecido en el artículo 8 de la LTAIPEJM. Todo esto, en aras de fomentar la rendición de cuentas y fortalecer la confianza de la ciudadanía en las actividades del centro.

Bajo esta tesitura, el CCL Jalisco se declaró oficialmente como un sujeto obligado directo por decisión unánime del Pleno del Instituto de Transparencia, Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Jalisco (ITEI) el 07 de septiembre de 2022, lo que ha reflejado el compromiso de nuestra institución con la transparencia y la apertura de la información pública.

A partir de la fecha mencionada y hasta el 02 de octubre de 2023, es necesario que en este primer informe se presente detalladamente la información relevante y necesaria, en cumplimiento de las obligaciones legales establecidas por las autoridades competentes. Este período abarca diversos aspectos de nuestra gestión institucional que consideramos esenciales para que las y los ciudadanos estén plenamente informados sobre el funcionamiento y desempeño del CCL Jalisco en términos de transparencia.

### ***Acceso a la información***

Ahora bien, el acceso a la información pública es el derecho que tiene toda persona de solicitar gratuitamente la información generada, administrada o en posesión de los sujetos obligados, quienes tienen la obligación de entregarla sin que la persona necesite justificar su uso o acreditar interés alguno.

En este sentido, nuestro compromiso ha sido garantizar que cada solicitud reciba una respuesta adecuada y en el plazo estipulado por la normativa vigente, por lo que, durante el período especificado, en el organismo público atendimos un total de 190 solicitudes de acceso a la información provenientes de la ciudadanía y entidades interesadas, mismas que se contestaron de la siguiente forma.

Tabla 22. Solicitudes de acceso a la información.

Sentido	Cantidad
Afirmativa	76
Afirmativa parcialmente	20
Negativa	60
Incompetencia	31
No atendió prevención	2
En trámite	1
Total	190

Fuente: elaboración propia

En caso de inconformidad, las personas solicitantes tienen el derecho de presentar un Recurso de Revisión ante el Instituto de Transparencia, Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Jalisco (ITEI), de acuerdo con las disposiciones establecidas en el artículo 93 de la LTAIPEJM, de los cuales, hasta este período recibimos un total de 6 recursos, mismos que se encuentran en proceso de sustanciación.

### ***Obligaciones de transparencia***

Como parte de las obligaciones de transparencia, se encuentra la publicación de información fundamental establecida en el artículo 8 de la LTAIPEJM, misma que se publica y difunde de forma permanente y actualizada ya que, sin que se requiera una solicitud de la parte interesada, esta información se carga mensualmente a la plataforma correspondiente. El CCL Jalisco cuenta con los siguientes portales para su consulta.

Figura 40. Sistema Integral de Transparencia del Gobierno del Estado de Jalisco y Plataforma Nacional de Transparencia.



Fuente: elaboración propia.

En el caso del portal estatal, de enero a septiembre de 2023 se recibieron 3,300 visitas, de las cuales, las y los usuarios consultaron con mayor frecuencia la nómina, las remuneraciones mensuales por puesto y la información proactiva, en la que se encuentra las preguntas frecuentes y los avisos de privacidad.

La Unidad de Transparencia, en conjunto con las áreas del CCL Jalisco, realizaron la carga mes con mes de esta información, logrando con ello el 100% de cumplimiento. No obstante, se recibió un recurso de transparencia, mismo que el ITEI resolvió favorablemente como “Cumpliendo”.

Como parte de la transparencia proactiva, que corresponde al conjunto de actividades que promueven la identificación, generación, publicación y difusión de información adicional a la establecida con carácter obligatorio, en conjunto con la Dirección de Tecnologías de la Información del CCL Jalisco, se creó un micrositio para difundir lo actuado en los procesos de selección del personal conciliador, que contiene los detalles del proceso y los expedientes en versión pública de las personas concursantes seleccionadas. Esto, con el fin de evitar que la ciudadanía tuviera la necesidad de presentar una solicitud de acceso a la información sobre este tema.

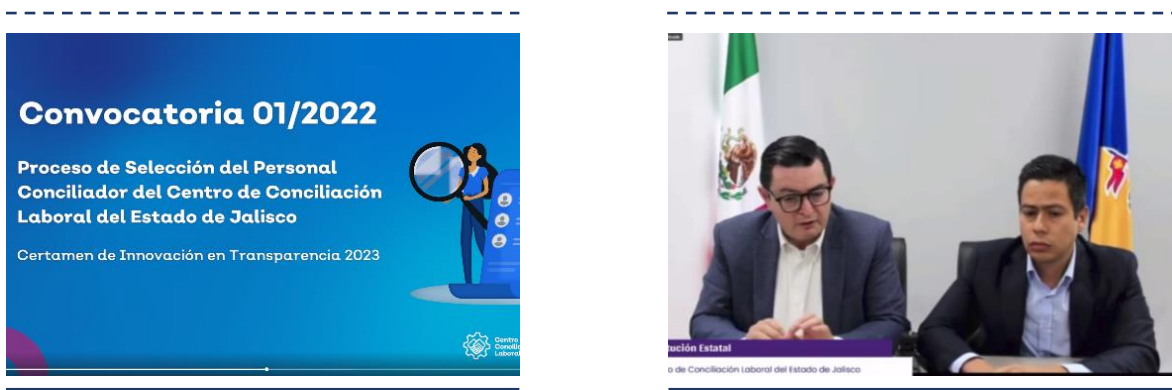
Figura 41. Micrositio Convocatoria 01/2022.



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, el 19 de junio de 2023 se registró el proyecto “Proceso de selección del personal conciliador, convocatoria 01/2022” en el Certamen de Innovación en Transparencia 2023, realizado por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

Figura 42. Certamen de Innovación en Transparencia 2023.



Fuente: elaboración propia.

La participación en este certamen ha sido una muestra de nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, ya que estamos convencidas y convencidos de que el acceso a la información es un pilar fundamental para fortalecer la democracia y construir una sociedad informada y participativa.



## Protección de Datos Personales

La protección de los datos personales es un derecho que proporciona los medios necesarios para ejercer control sobre el uso ajeno y destino de la información personal, con el fin de prevenir cualquier uso indebido y potencial vulneración de la dignidad.

En este sentido, y con el propósito de informar a las personas acerca del tratamiento de sus datos personales, ya sea proporcionados de manera directa o indirecta al CCL Jalisco, hemos implementado diversos avisos de privacidad en sus modalidades corta, simplificada e integral. Estos avisos tienen como objetivo asegurar que las y los individuos estén plenamente conscientes de cómo se manejará su información personal, y garantizar que se cumplan las normativas pertinentes en materia de protección de datos.

Figura 43. Avisos de privacidad del CCL Jalisco.



Fuente: elaboración propia.

La persona titular de los datos personales es la única que puede autorizar su uso y en cualquier momento puede ejercer los derechos ARCO: acceder a sus datos, rectificarlos cuando sean inexactos o incorrectos, cancelar su uso cuando resulte inadecuado, innecesario o irrelevante para la institución que los posee, y oponerse a cualquier tratamiento.

En el período reportado, el CCL Jalisco ha recibido y atendido en su totalidad 16 solicitudes de ejercicio de derechos ARCO; además, al igual que en el derecho de acceso a la información, contamos con un medio de defensa en caso de que se resuelva indebidamente, como improcedente o parcialmente procedente una solicitud. A este se le denomina Recurso de Protección de Datos Personales, en el que el organismo público ha recibido 1, mismo que el ITEI sobreseyó.

De acuerdo con el artículo 132 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios, el ITEI puede llevar a cabo, de oficio, verificaciones preventivas para vigilar y verificar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley. Por esta razón, en la Vigésima Primera Sesión Ordinaria, el Pleno del ITEI aprobó el Acuerdo General para realizar procedimientos de verificación en materia de protección de Datos Personales, incluyendo a nuestra institución entre los 176 sujetos obligados seleccionados de Jalisco.

Una vez finalizado el proceso de verificación a nuestro OPD, se determinó que no era necesario imponer medidas correctivas, ya que cumplía adecuadamente con la publicación correcta de la información.

### ***Comité de transparencia***

El Comité de Transparencia, como órgano interno del sujeto obligado responsable de la clasificación de la información pública, fue formalmente constituido el 12 de septiembre de 2022 en estricto cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 27, 28, 29 y 30 de la LTAIPEJM, así como en el artículo 6 de su reglamento correspondiente.

Durante este primer año, el Comité de Transparencia ha llevado a cabo un total de 4 sesiones ordinarias y 7 sesiones extraordinarias, eventos que han sido fundamentales para abordar y deliberar asuntos de relevancia en el marco del acceso a la información pública y la protección de datos personales. A continuación, se detallan las sesiones realizadas y los temas tratados en cada una de ellas con el objetivo de brindar un panorama completo de las actividades desarrolladas por este importante órgano interno.

Tabla 23. Actas del Comité de Transparencia.

Sesión	Fecha	Tipo de sesión	Asunto	Acta
Primera	12/09/2022	Ordinaria	Integración del Comité de Transparencia.	<a href="#">01SO-CT2022</a>
Primera	19/09/2022	Extraordinaria	Aprobación de aviso de privacidad.	<a href="#">01SE-CT2022</a>
Segunda	04/10/2022	Extraordinaria	Actualización de aviso de privacidad.	<a href="#">02SE-CT2022</a>
Tercera	27/10/2022	Extraordinaria	Aprobación de Aviso de Privacidad.	<a href="#">03SE-CT2022</a>
Cuarta	01/11/2022	Extraordinaria	Nueva integración del Comité.	<a href="#">04SE-CT2022</a>
Primera	10/01/2023	Ordinaria	Informe 2022, calendario de sesiones ordinarias de 2023 y solicitud EDA.	<a href="#">01SO-CT2023</a>
Primera	01/02/2023	Extraordinaria	Aprobación de aviso de privacidad.	<a href="#">01SE-CT2023</a>

Sesión	Fecha	Tipo de sesión	Asunto	Acta
Segunda	17/04/2023	Extraordinaria	Solicitud EDA.	<a href="#">02SE-CT2023</a>
Tercera	21/04/2023	Extraordinaria	Aprobación de aviso de privacidad.	<a href="#">03SE-CT2023</a>
Segunda	18/05/2023	Ordinaria	Solicitudes EDA.	<a href="#">02SO-CT2023</a>
Tercera	11/09/2023	Ordinaria	Aprobación de Políticas Internas para el tratamiento de los datos personales	<a href="#">03SO-CT2023</a>

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la tabla, dicho Comité ha desempeñado un papel activo y esencial. A lo largo del primer año de funcionamiento, hemos llevado a cabo tanto sesiones ordinarias como extraordinarias, abordando una variedad de asuntos relacionados con el acceso a la información pública y la protección de datos personales. Estas acciones reflejan el compromiso de nuestra institución con la rendición de cuentas y la transparencia.

El Comité de Transparencia desempeña un papel fundamental en la toma de decisiones relacionadas con la clasificación de la información y la protección de los datos personales, se encarga de garantizar que se cumplan los principios y deberes establecidos en la LTAIPEJM y la LPDPPSOEJM. Su labor ha sido esencial para mantener la integridad y el compromiso del CCL Jalisco con la rendición de cuentas y la transparencia con la ciudadanía.

### ***Gestión Documental***

En lo que respecta a la gestión documental, es importante destacar que el centro ha implementado una serie de acciones estratégicas dirigidas hacia el desarrollo organizacional y la eficaz administración de sus archivos. Estas iniciativas, cuidadosamente diseñadas y ejecutadas, han desempeñado un papel fundamental en el fortalecimiento de la operatividad y la capacidad de respuesta de la institución.

Dentro de las acciones emprendidas, se incluye la adopción de herramientas digitales y sistemas de gestión documental que han permitido una catalogación más precisa y eficiente de los documentos. Asimismo, se han establecido protocolos y procedimientos claros para la conservación, clasificación y disposición de registros, lo que ha contribuido a una mayor organización y facilidad de acceso a la información relevante.

Además, la capacitación constante de nuestro personal en materia de gestión documental ha sido otro aspecto fundamental. Esto ha garantizado que las y los servidores públicos estén debidamente informados y

preparados para aplicar las mejores prácticas en la administración de documentos, lo que a su vez se traduce en una mayor agilidad en la atención de solicitudes de información y en la protección de datos personales.

La siguiente tabla presenta un resumen de las acciones y logros clave de este organismo, enfocadas en la gestión documental y archivística. Estas iniciativas reflejan el compromiso continuo de la institución en la promoción de la transparencia y el acceso a la información pública, así como en el fortalecimiento de su estructura y recursos relacionados con archivos y documentos.

Tabla 24. Acciones de gestión documental.

Obligación	Actividades implementadas	Estatus
1. Art. 11 Fracc. IV LGA. Registro del archivo en el Registro Nacional de Archivo.	Se realizó la inscripción al Registro Nacional de Archivos, con fecha de noviembre 2022, obteniendo una constancia que debe ser refrendada cada año.	Cumplida.
2. Art. 11 Fracc. V LGA. Grupo interdisciplinario.	Se realizó la instauración del Grupo Interdisciplinario con fecha de 28 de octubre de 2022 mediante la primera sesión.	Cumplida.
3. Art. 11 Fracc. VI LGA. Instrumentos de consulta y control archivístico.	Se implementó una portada de identificación oficial para los expedientes de audiencia y de ratificación con la cual trabajan las áreas de asesoría y conciliación de zona metropolitana y sedes foráneas.	Cumplida.
4. Art. 11 Fracc. VII LGA. Espacios y equipos para el funcionamiento de los archivos.	Se realizaron adecuaciones de mobiliario al lugar al que se destinó para el resguardo de las cajas de los expedientes de audiencia y ratificación, con anaqueles, mesas de trabajo entre otros.	Cumplida.
5. Art. 11 Fracc. VIII LGA. Promover el desarrollo y gestión de archivos.	Nos encontramos promoviendo el crecimiento del área de archivo con equipo e infraestructura, realizando las gestiones pertinentes.	Cumplida.
6. Art. 13 Fracc. I, II, III LGA. Catálogo de disposición documental inventarios documentales.	Cuadro de Clasificación archivística. Fichas técnicas con levantamiento de información con las áreas productoras, mismas que dieron origen al Catálogo de Disposición e inventarios documentales.	En realización.
7. Art. 16 LGA. Implementación del Sistema Institucional de Archivos (SIA).	Los documentos que se generan se resguardan en cajas especiales para archivo con una resistencia suficiente para preservar su estado y conservar por el tiempo que establece la normatividad.	Cumplida.

Obligación	Actividades implementadas	Estatus
8. Art. 23 LGA. Plan anual desarrollo archivístico (PADA).	Se realizó un plan anual de trabajo 2023 el cual se encuentra en proceso de cumplimiento.	Cumplida.
9. Art. 30 LGA. Archivos de trámite de las áreas administrativas.	Fueron nombrados un total de 18 enlaces de las áreas administrativas y las sedes foráneas que cuentan con un archivo de trámite en el ejercicio 2023.	Cumplida.
10. Art. 54 LGA. Reglas de operación del grupo interdisciplinario.	Se realizaron reglas de operación del Grupo Interdisciplinario las cuales se encuentran listas para su aprobación.	En realización.

Fuente: elaboración propia

Las acciones emprendidas con relación a la gestión documental suman un total de 10, abarcando aspectos clave como la inscripción en el Registro Nacional de Archivos, la formación de un Grupo Interdisciplinario, la dotación de elementos de identificación a documentos, la adecuación de espacios y equipos para archivos, la promoción de infraestructura y equipamiento, la creación de instrumentos de control y consulta, la preservación íntegra de documentos y la elaboración de un Plan Anual.

Estas acciones han tenido un impacto significativo en la gestión documental, asegurando la eficiente administración y conservación de documentos, así como la disponibilidad de herramientas archivísticas actualizadas para el óptimo funcionamiento del CCL Jalisco.

Ahora bien, de la tabla 24, es importante destacar el registro del organismo público en el Registro Nacional de Archivos, un paso fundamental para garantizar la disponibilidad y conservación de los documentos de interés público. Además, se ha establecido el Grupo Interdisciplinario, cuya labor es vital para la valoración documental. Este grupo tiene programadas sesiones para aprobar el Cuadro de Clasificación, el Catálogo de Disposición Documental y las Reglas de Operación, así como el Plan Anual de Desarrollo Archivístico (PADA) y otras actividades esenciales para la gestión de archivos.

En cuanto a la organización y control archivístico, se han implementado instrumentos como portadas institucionales y listados de documentos, así como métodos de préstamo y consulta de expedientes. También, se han asignado espacios adecuados y mobiliario para el resguardo de los documentos, contribuyendo así a su conservación.

Por otra parte, se ha promovido el desarrollo y gestión de archivos, con un enfoque en el crecimiento del área de archivo mediante equipamiento e infraestructura. Esto se alinea con el Plan de Desarrollo

Archivístico 2023. Aunado a esto, se ha planificado la aprobación e implementación de instrumentos de control archivístico como el Cuadro de Clasificación, el Catálogo de Disposición Documental y los Inventarios Documentales, lo que ha desarrollado y a su vez impulsará una gestión documental más eficiente.

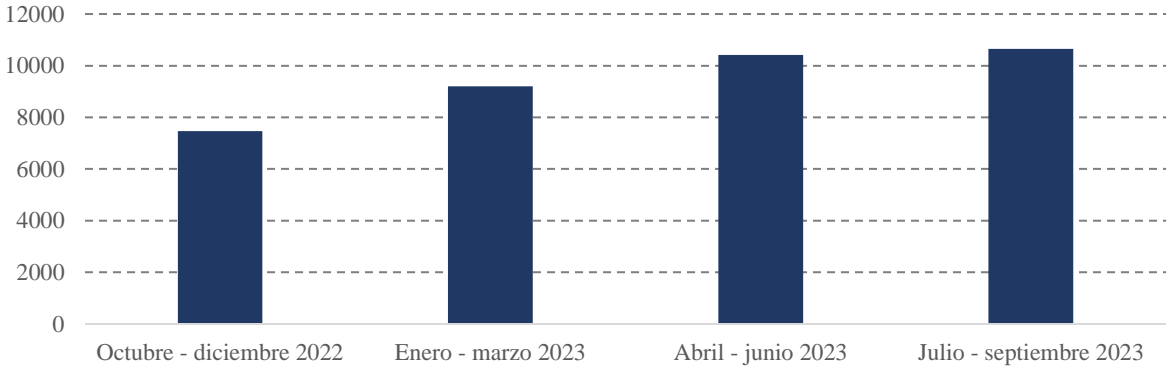
En relación con el Sistema Institucional de Archivos (SIA), se destaca su funcionamiento, con archivos de trámite por área administrativa y un archivo central que concentra los expedientes de audiencia, respaldando las actividades de conciliación. Asimismo, se ha formulado y aprobado el Plan Anual de Desarrollo Archivístico (PADA) para 2023, cuyo cumplimiento es una prioridad.

Finalmente, es importante mencionar que el CCL Jalisco ha cumplido con los requisitos de la Ley General de Archivos al contar con enlaces responsables de los Archivos de Trámite de las áreas administrativas y sedes foráneas, quienes desempeñan un papel crucial en la capacitación y gestión documental. Además, se está trabajando en la elaboración de las Reglas de Operación del Grupo Interdisciplinario, lo que fortalecerá la organización y funcionamiento de dicho grupo. Estas acciones en conjunto contribuyen significativamente al fortalecimiento de la gestión documental y archivística en nuestra institución.

***Expedientes de conciliación***

La presentación en el informe anual de los expedientes recibidos en el archivo permite a la organización evaluar la eficiencia en la recepción, registro y clasificación de documentos, así como identificar posibles áreas de mejora. Además, este registro contribuye a la transparencia al brindar una clara evidencia de las actividades del CCL Jalisco en la administración de la información pública, lo que puede ser de interés para las partes interesadas internas y externas, incluyendo a la ciudadanía y otras entidades gubernamentales. A continuación, se presenta una gráfica que muestra la evolución de los expedientes recibidos en un formato visual claro y conciso:

Figura 44. Expedientes de conciliación resguardados.





Fuente: elaboración propia

Los expedientes de conciliación han experimentado un constante crecimiento durante el período en análisis. Este aumento en la cantidad de expedientes se alinea directamente con el compromiso del CCL Jalisco de llevar un registro detallado y exhaustivo de cada procedimiento conciliatorio; cada expediente representa una evidencia concreta de la dedicación del equipo en la gestión de archivos y la preservación de registros. Este enfoque se relaciona estrechamente con la importancia de mantener un historial completo de los convenios de conciliación, ya que ambos aspectos se complementan para fortalecer la eficacia y la transparencia en los procesos de nuestra institución.



Centro de  
Conciliación  
Laboral

## Primer informe

2022-2023

*Construyendo una Cultura de  
Paz Laboral en Jalisco*

# Legalidad

---

Séptimo eje estratégico



## Representación legal

Desde la fundación del CCL Jalisco, hemos desempeñado un papel activo en la representación legal de diferentes procedimientos, procesos y actos jurídicos que son esenciales para su funcionamiento y su compromiso con la justicia laboral.

La representación legal en los procedimientos de esta institución desempeña un papel fundamental en la administración de nuestros procedimientos. En la siguiente tabla se presentan diversos asuntos atendidos; desde amparos y requerimientos de juzgados laborales hasta adquisiciones y convenios con instituciones.

Tabla 25. Asuntos jurídicos.

Asuntos	Cantidad
Amparos	40
Requerimientos de juzgados laborales	1088
Incompetencias recibidas	36
Incompetencias enviadas	34
Solicitudes de copias certificadas	46
Adquisiciones	17
Procedimientos penales	3
Procedimientos de responsabilidad laboral	6
Contratos adquisiciones	17
Contratos comodato	16
Convenios con instituciones	11

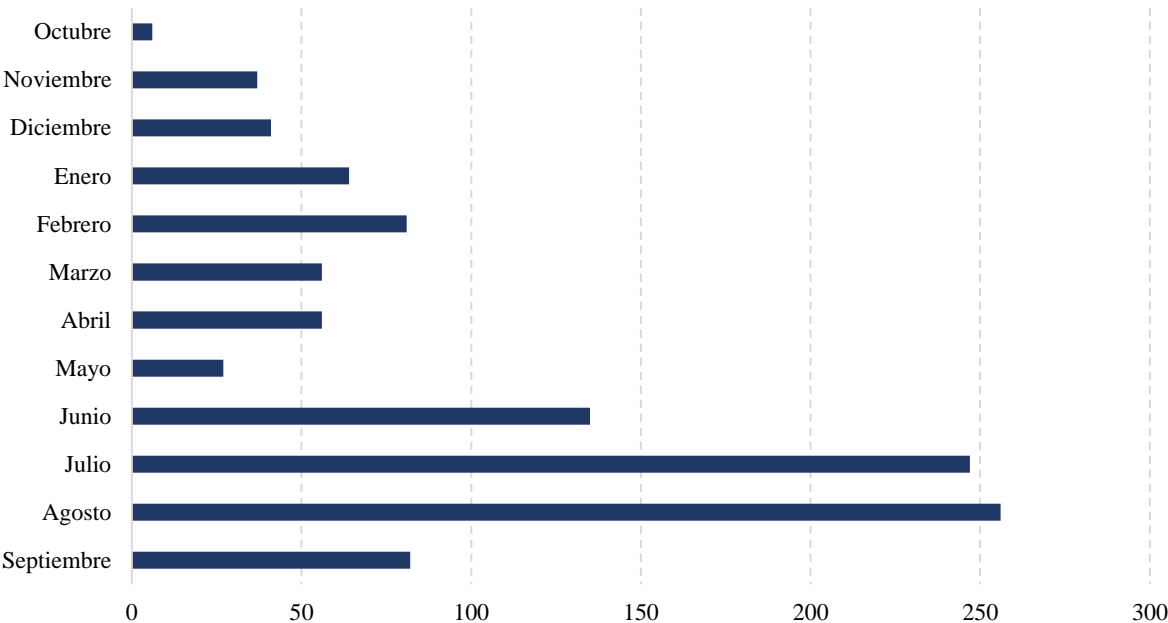
Fuente: elaboración propia

Al 2 de octubre de 2023, se han recibido 1088 requerimientos de juzgados especializados en materia laboral relacionados con el procedimiento de conciliación. De estos, 525 fueron requerimientos para comprobar la notificación, de los cuales solo 86 carecían de una constancia sobre este aspecto, lo que representa solo un 0.3017 % de las diligencias encomendadas al área. Esto demuestra la eficiencia del centro en la notificación de los procedimientos.

Además, es importante destacar que, en cuanto a los requerimientos de los juzgados, su entrada en labor ha sido progresiva y gradual. La normalización del nuevo procedimiento laboral ha desempeñado un papel fundamental en este proceso y ha resultado en un aumento notorio en el último trimestre. Esta situación ha requerido un esfuerzo adicional por parte de nuestro personal jurídico, que se ha esforzado al máximo para

abordar estos requerimientos de manera oportuna y eficaz. En la siguiente figura se presenta la recepción de estos requerimientos durante el primer año de la institución.

Figura 45. Requerimientos de juzgados laborales.



Fuente: elaboración propia

En los últimos meses, específicamente en agosto y septiembre, se observó un aumento notorio en el número de requerimientos, alcanzando cifras notables. Sin embargo, en septiembre, gracias a las acciones implementadas, se produjo una disminución drástica en la cantidad de requerimientos recibidos, reduciéndose de manera significativa. Estas acciones se pueden agrupar de la siguiente manera.

Tabla 26. Acciones implementadas para resolver requerimientos de juzgados laborales.

Acción implementada	Descripción
Estudio de requerimientos de juzgados.	Realización de un análisis exhaustivo de los requerimientos emitidos por los juzgados laborales para abordar sus necesidades.
Evaluación de requerimientos de constancia.	Identificación de la problemática más común relacionada con la falta de asistencia a audiencias de conciliación y la necesidad de constancias de notificación o justificación de incomparecencia.
Análisis legal de requerimientos.	Investigación y documentación de la legalidad de los requerimientos, considerando criterios aplicados en otros estados, tesis y jurisprudencia relevante.
Respuesta estratégica a los requerimientos.	Se contestaron los requerimientos de juzgados aplicando criterios sobre legalidad vigentes en la materia, defendiendo la independencia de la instancia prejudicial de conciliación y, por ende, la autonomía del centro y las personas conciliadoras.
Colaboración con juzgados laborales.	Realización de sesiones de trabajo en conjunto con los juzgados laborales para identificar áreas de mejora y establecer acuerdos para abordar la situación de manera efectiva.

Fuente: elaboración propia

Es importante destacar que, gracias a las acciones implementadas y detalladas en la tabla anterior, experimentamos una drástica disminución en la cantidad de requerimientos en el mes de septiembre. Estas acciones han demostrado su eficacia al abordar de manera efectiva las necesidades y problemáticas identificadas, así como al establecer colaboraciones significativas con los juzgados laborales.

### ***Disposiciones normativas***

Con el fin de asegurar el adecuado desempeño del CCL Jalisco, se han creado y aprobado regulaciones legales que están relacionadas con los asuntos que están bajo su responsabilidad. Estas medidas legales se han diseñado para establecer un marco sólido que guíe y respalde el funcionamiento efectivo de la institución.

El 13 de noviembre de 2021, se publicó el Decreto número 28505/LXII/21 en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco", que creó el Organismo Público Descentralizado conocido como el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco y expidió su Ley Orgánica. En virtud del artículo 13, párrafo 1, fracción XII de esta Ley, se otorgó a la Junta de Gobierno la atribución de aprobar el reglamento interno del centro, con el propósito de regular su operación y funcionamiento.

Este reglamento tiene como propósito principal definir las estructuras organizativas y las responsabilidades de las diferentes áreas que componen el centro, así como establecer los procedimientos y protocolos necesarios para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva. Además, busca garantizar la transparencia, eficiencia y coherencia en la gestión de los asuntos relacionados con la conciliación laboral, contribuyendo así a la consecución de los objetivos y metas de la institución en el marco del nuevo sistema de justicia laboral.

Con respecto a las políticas y lineamientos para la Adquisición, Enajenación, Arrendamiento de Bienes, Contratación de Servicios y Manejo de Almacenes del CCL Jalisco, es esencial destacar que estas directrices surgieron como respuesta a la necesidad de dotar a la institución con los recursos y herramientas necesarias para proporcionar un servicio público eficiente. Desde la adquisición de mobiliario hasta la provisión de vehículos y consumibles, estas políticas establecen las pautas y procedimientos a seguir para garantizar que los procesos de contratación y adquisición se lleven a cabo de manera transparente y eficaz.

La aprobación de estas políticas tuvo lugar en la Cuarta Sesión Ordinaria de la Junta de Gobierno del CCL Jalisco, que se celebró el 31 de agosto de 2022. Con esta aprobación, se brindó un marco legal sólido y formal para la adquisición de equipos e insumos esenciales que permitirían poner en funcionamiento el centro. De esta manera, se aseguró que la institución estuviera debidamente equipada y preparada para atender de manera efectiva a las y los usuarios que recurren a sus servicios diariamente.

En cuanto a las directrices generales para la operación de este organismo público, su origen se encuentra en la necesidad de mejorar y optimizar los procedimientos relacionados con la conciliación laboral de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. La apertura del centro al público marcó el inicio de los procedimientos de conciliación, pero con el tiempo y la experiencia acumulada, se hizo evidente la importancia de establecer procesos más específicos que aprovecharan las tecnologías disponibles y garantizaran una atención al público más ágil y eficiente, reduciendo los tiempos de espera y las aglomeraciones en todas las etapas, desde la recepción hasta la realización de las audiencias de conciliación.

En respuesta a estas necesidades y con el objetivo de elevar la calidad, eficacia y eficiencia en la operación de nuestra institución, se implementaron las directrices generales. Estas directrices incluyen procesos como las ratificaciones, el registro de fuentes de trabajo y la expedición de copias certificadas. Además, se definieron horarios de atención, formas de comparecer, requisitos documentales, el flujo del procedimiento de conciliación, el sistema de citas y los tiempos de atención a las solicitudes de copias. Las directrices generales fueron aprobadas en la Primera Sesión Ordinaria de 2023 de la Junta de Gobierno del CCL Jalisco celebrada el 27 de abril de 2023.

En relación con las condiciones generales de trabajo del personal de la institución, surge la necesidad de establecer una normativa que regule las relaciones laborales de las y los servidores públicos una vez que se han definido las funciones y facultades que desempeñarán en el centro. Es así como, en conformidad con los artículos 22 y 23 de la Ley Orgánica del CCL Jalisco, se procedió a su elaboración.

En la Primera Sesión Ordinaria de 2023, celebrada el 27 de abril de 2023, la Junta de Gobierno dio su aprobación a las Condiciones Generales de Trabajo, las cuales posteriormente fueron debidamente registradas en el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco el 15 de mayo de 2023.

Por otra parte, tomando en consideración que uno de nuestros objetivos es establecer bases normativas de actuación que brinden certeza y garanticen la legalidad de sus actos, se han formulado los siguientes proyectos de regulación normativa que se encuentran en proceso de revisión.

Tabla 27. Proyectos de normativa jurídica.

Proyecto	Avance
Proyecto de Reglas de Operación del Grupo Interdisciplinario en materia de Archivo el OPD Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco	Revisión y validación jurídico.
Proyecto de Lineamientos de Asesorías jurídicas.	Proceso de elaboración.
Proyecto de Lineamientos para la conciliación colectiva.	Revisión y validación jurídico.
Proyecto de Lineamientos para la conciliación individual.	Revisión y validación jurídico.
Proyecto de Lineamientos para la conciliación remota.	Proceso de elaboración.
Proyecto de Lineamientos para la conciliación itinerante.	Proceso de elaboración.

Fuente: elaboración propia

Tanto la normativa previamente establecida como los proyectos de regulación normativa en proceso de revisión y aprobación reflejan el compromiso de este organismo público con la mejora continua y la eficiencia en su funcionamiento. Estas normas y directrices se han diseñado para brindar claridad y legalidad en las operaciones del centro, asegurando una prestación de servicios eficaz y justa. Los proyectos en desarrollo demuestran la voluntad de adaptarse a las demandas cambiantes y aprovechar las tecnologías disponibles para una atención más eficiente y accesible. La Junta de Gobierno del CCL Jalisco, al aprobar estas iniciativas, reafirma su compromiso con la misión de nuestra institución y su búsqueda constante de proporcionar una respuesta efectiva a las necesidades de las personas usuarias y la comunidad laboral en general.



Centro de  
Conciliación  
Laboral

## Primer informe

2022-2023

*Construyendo una Cultura de  
Paz Laboral en Jalisco*

# Gestión administrativa y presupuestal

---

Octavo eje estratégico

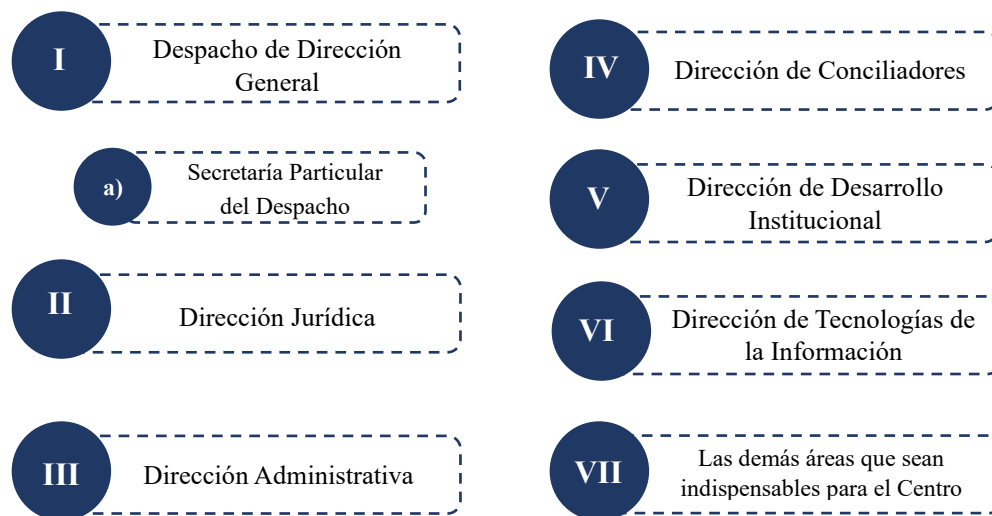
## Recursos Humanos

En el primer año de operaciones, la gestión administrativa del CCL Jalisco se desarrolló a través de la Dirección Administrativa y sus coordinaciones: Coordinación de Recursos Humanos, Coordinación de Finanzas y Coordinación de Recursos Materiales.

La Coordinación de Recursos Humanos se centró en la gestión de actividades cruciales como el reclutamiento, selección, ingreso, remuneraciones y liquidaciones de los servidores públicos que forman parte de nuestra institución. Además, se enfocó en la aplicación de las Condiciones Generales de Trabajo y se esforzó por promover activamente la igualdad de género en los procesos de selección y promoción, con un firme compromiso en eliminar cualquier forma de discriminación.

El CCL Jalisco estableció su estructura organizacional, que comprende diversas direcciones y coordinaciones.

Figura 46. Estructura organizacional del CCL Jalisco.



Fuente: elaboración propia.

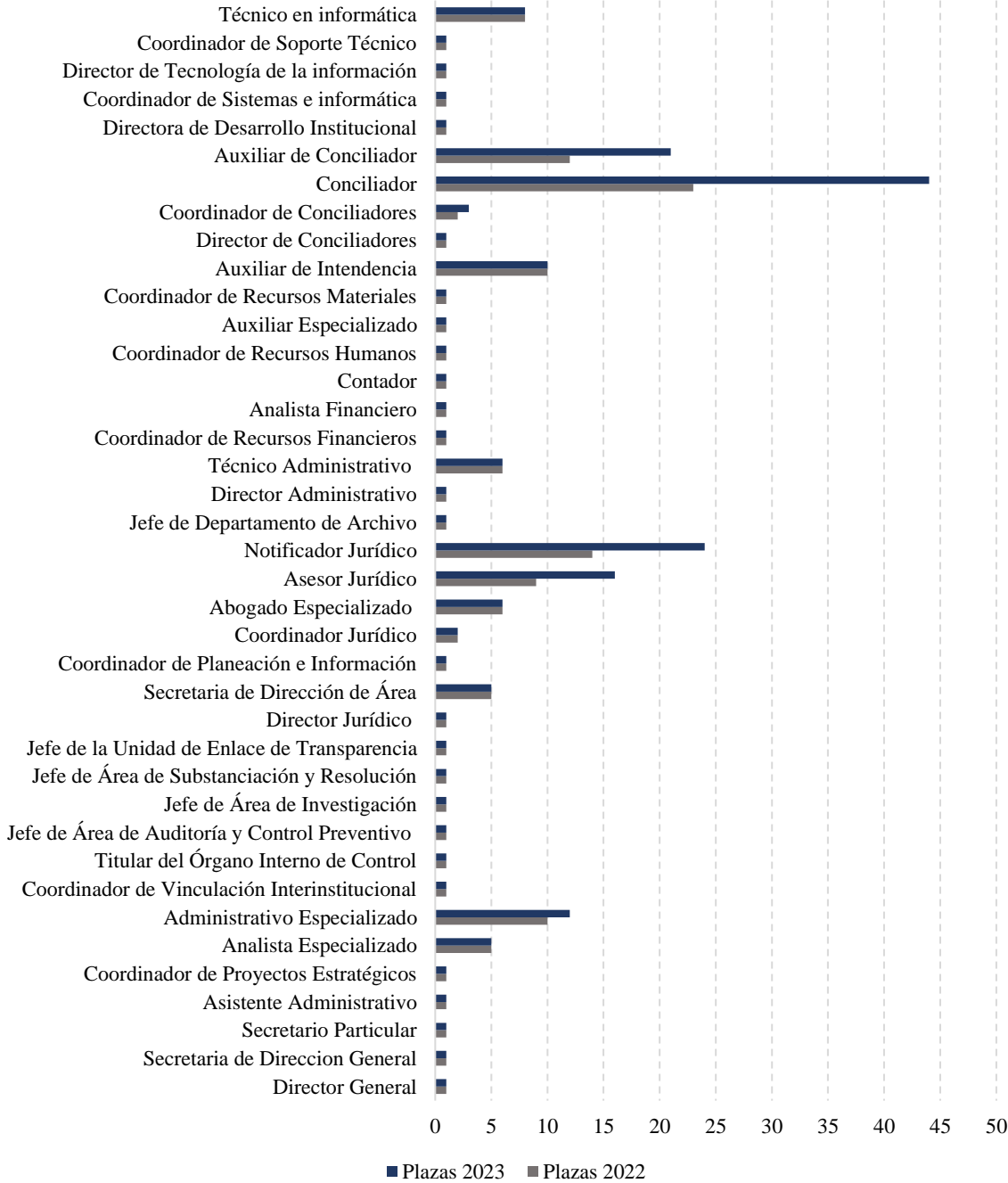
La estructura organizacional de este organismo público ha sido conformada con base en la necesidad de contar con un marco funcional y equilibrado que respalde sus operaciones y su compromiso con la ciudadanía. Esta estructura ha sido diseñada para crear un ambiente en el que las distintas áreas hayan colaborado de manera efectiva y a su vez logrado los objetivos y metas establecidas.

Cada componente de la estructura ha representado un pilar que ha sostenido la capacidad del CCL Jalisco para brindar servicios de conciliación laboral y mantener su funcionamiento eficiente. La posibilidad de adaptar y expandir esta estructura de acuerdo con las demandas cambiantes ha garantizado la flexibilidad

necesaria para abordar futuros desafíos y necesidades emergentes en la gestión de conflictos laborales en el estado de Jalisco.

En la siguiente gráfica, se presenta un análisis pormenorizado de la evolución de las plazas correspondientes al año 2022 y 2023 en la plantilla de nuestra institución. Esto ilustra de manera efectiva el compromiso constante de adaptar los recursos humanos para satisfacer las necesidades cambiantes en el ámbito de la conciliación laboral en nuestra entidad.

Figura 47. Puestos y plazas creadas del CCL Jalisco.



Fuente: elaboración propia.



Inicialmente, se contó con una plantilla autorizada de 138 plazas, marcando un punto de partida para nuestra institución. Sin embargo, con la llegada del ejercicio fiscal 2023, se reconoció la necesidad de expandir el equipo humano debido al crecimiento constatado en las plazas ocupadas en los últimos tiempos. Este aumento refleja la creciente demanda en tareas como conciliaciones, asesorías jurídicas, ratificaciones de convenios y notificaciones, subrayando la necesidad de aprobar 50 plazas adicionales de personal sustantivo. Esta decisión se tomó con el propósito de asegurar la eficiencia en la resolución de conflictos laborales y mantener un servicio de alta calidad para la ciudadanía jalisciense.

La gráfica previa ilustra claramente un aumento significativo de 50 plazas nuevas en el período de 2022 a 2023, estas plazas se suman a la plantilla sustantiva, fortaleciendo diversas áreas esenciales de la organización. En primer lugar, se abrieron 9 plazas adicionales de auxiliares de conciliación (Nivel 11) como respuesta a la incorporación de 22 nuevos conciliadores en la 2da. Convocatoria, evitando así el colapso de las audiencias de conciliación. Además, se crearon 21 plazas adicionales de conciliador (Nivel 19) mediante una convocatoria pública.

El aumento en las plazas de conciliadoras y conciliadores también llevó a la creación de una plaza adicional de Coordinador de Conciliadores (Nivel 20) para supervisar y coordinar las actividades del personal conciliador en todas las oficinas delegacionales. Además, para mantener un proceso efectivo, se incorporaron 10 plazas de notificadores jurídicos (Nivel 8) para entregar citatorios de conciliación y evitar incomparecencias en las audiencias. Además, se crearon 7 plazas adicionales de asesores jurídicos (Nivel 13) para satisfacer la demanda de llenado de solicitudes de conciliación y 2 plazas adicionales de administrativos especializados (Nivel 9) para respaldar las Direcciones en este organismo público. Esta expansión de la plantilla es una respuesta proactiva a las necesidades emergentes y garantiza la continuidad de los servicios de conciliación laboral en el estado de Jalisco.

Dichas plazas están distribuidas en la sede del AMG y en las 6 sedes foráneas regionales ubicadas en los municipios de Puerto Vallarta, Lagos de Moreno, Zapotlán el Grande, Ocotlán, Autlán de Navarro y Colotlán, de la siguiente manera:

Tabla 28. Plazas distribuidas por sede.

Autlán	Colotlán	Lagos de Moreno	Guadalajara	Ocotlán	Puerto Vallarta	Zapotlán
4	3	4	155	5	12	5

Fuente: elaboración propia

Asimismo, las y los servidores públicos cuentan con la atención de servicios médicos bajo un convenio de colaboración celebrado con la OPD Servicios de Salud del Estado de Jalisco en lo que se concreta la gestión de la incorporación a los servicios médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social bajo la modalidad 38, que es la que tiene la mayor parte de las dependencias y entidades del Gobierno del Estado de Jalisco.

### ***Recursos Financieros***

El manejo de los recursos financieros representa un elemento fundamental en el funcionamiento del CCL Jalisco. Su alcance abarca desde la gestión de aspectos monetarios y financieros hasta la adopción de decisiones estratégicas que facilitan la consecución de los objetivos y metas establecidas. Como parte de este proceso, se generan informes trimestrales que ofrecen una visión clara del estado económico y financiero del centro.

El presupuesto asignado para el año 2022 fue aprobado durante la Primera Sesión Ordinaria de la Junta de Gobierno, celebrada el 26 de julio de 2022. Este presupuesto se fijó en la cantidad de \$40,771,136.15 (cuarenta millones, setecientos setenta y un mil ciento treinta y seis pesos 15/100 M.N.). A lo largo del año, estos fondos se distribuyeron y se utilizaron de manera efectiva para respaldar las actividades y operaciones de nuestra institución.

La siguiente tabla presenta un resumen de los capítulos presupuestarios correspondientes, destacando las cifras aprobadas, las modificaciones realizadas, los fondos devengados y los recursos realmente ejercidos durante este período.

Tabla 29. Presupuesto 2022.

Capítulo	Aprobado	Modificado	Devengado	Ejercido
Capítulo 1000	20,839,906.00	20,839,906.00	11,889,921.05	11,831,593.11
Capítulo 2000	1,230,000.00	1,230,000.00	921,303.53	921,303.53
Capítulo 3000	1,635,619.00	1,635,619.00	2,702,227.25	2,323,682.77
Capítulo 5000	13,150,000.00	13,150,000.00	13,138,082.55	9,876,377.90
Capítulo 7000	3,915,611.15	3,915,611.15	-	-
Total	40,771,136.15	40,771,136.15	28,651,534.38	24,952,957.31

Fuente: elaboración propia.

En el último trimestre del año 2022, el CCL Jalisco gestionó y asignó sus recursos presupuestarios de manera efectiva. A lo largo de este período, se aprobaron ciertas asignaciones, se realizaron modificaciones, y se reflejó un monto devengado, que representa los recursos comprometidos, pero no necesariamente utilizados. El total ejercido refleja los fondos realmente gastados en la operación. Estos datos son indicativos de la gestión financiera y proporcionan información clave para la toma de decisiones futuras en el Centro.

Por su parte, el presupuesto 2023 fue aprobado en la Primera Sesión Extraordinaria de la Junta de Gobierno, celebrada el 3 de enero de 2023, por la cantidad de \$141,289,100.00 (ciento cuarenta y un millones doscientos ochenta y nueve mil cien 00/100 M.N.) el cual se ejerció con corte al 2 de octubre de 2023 de la siguiente manera.

Tabla 30. Presupuesto 2023.

Capítulo	Aprobado	Modificado	Devengado	Ejercido
Capítulo 1000	99,916,100.00	99,916,100.00	47,685,617.96	47,685,617.96
Capítulo 2000	4,705,000.00	6,500,500.00	2,480,048.86	2,480,048.86
Capítulo 3000	11,989,000.00	19,558,642.00	3,574,218.27	3,574,218.27
Capítulo 5000	9,700,000.00	13,120,000.00	3,095,908.36	3,095,908.36
Capítulo 7000	14,979,000.00	2,194,358.00	-	-
Total	141,289,100.00	141,289,100.00	56,835,793.45	56,835,793.45

Fuente: elaboración propia.

En el primer año de operación de este organismo público, se ha aprobado un presupuesto total de 141,289,100.00, de los cuales se han devengado y ejercido un total de 50,766,693.75, lo que representa aproximadamente el 36% del presupuesto aprobado. Estas cifras reflejan un uso responsable de los recursos, permitiendo una gestión eficiente de los fondos disponibles para cumplir con las responsabilidades y metas institucionales durante el 2023, situación que refleja que la administración adecuada de los recursos es fundamental para el éxito continuo de este organismo público.

### ***Recursos Materiales***

En cuanto a los recursos materiales del CCL Jalisco, desde el inicio de sus operaciones en octubre de 2022, hemos trabajado en la adquisición y administración de los elementos necesarios para su funcionamiento.

Estos recursos han sido cruciales para respaldar las actividades cotidianas y garantizar la efectividad en la prestación de servicios en el ámbito de la conciliación laboral.

La siguiente tabla proporciona un resumen detallado de las sedes y recursos inmobiliarios de nuestra institución. Cada sede se caracteriza por su ubicación, superficie de terreno y el tipo de adquisición o acuerdo que sustenta su uso por parte de la institución.

Tabla 31. Oficinas delegacionales como bienes adquiridos en comodato.

Oficina delegacional	Domicilio	Superficie de terreno	Tipo de adquisición
Zona Metropolitana de Guadalajara	Av. Juan Gil Preciado #6735, col. jardines de nuevo México, Zapopan, Jalisco.	4,800 m <sup>2</sup> .	Comodato.
Colotlán	Edificio denominado Unidad Regional de Servicios del Estado (UNIRSE) de la región norte, ubicado en terreno San Pascual kilómetro 1 de la carretera Colotlán Guadalajara en Colotlán, Jalisco.	46 m <sup>2</sup> planta baja.	Comodato.
Autlán de Navarro	Ubicado a un costado de las salas de control y oralidad del VII Distrito Judicial del estado, con domicilio en camino a Ahuacapán 969 en el municipio de Autlán de Navarro, Jalisco.	60.60 m <sup>2</sup> .	Comodato.
Puerto Vallarta	Locales F3, 144, 145 y 146 ubicados dentro del centro comercial Plaza Marina, con domicilio en Boulevard Francisco Medina Ascencio, en el fraccionamiento Marina Vallarta en Puerto Vallarta, Jalisco.	214.629 m <sup>2</sup>	Comodato.
Ocotlán	Locales comerciales 155, 156, 157, 158 y 165 destinados a las oficinas de la Unidad regional de Servicios del Estado (UNIRSE) de la región ciénega, dentro del centro comercial Plaza Ocotlán.	1,916.40 m <sup>2</sup>	Comodato.
Zapotlán el Grande	Ubicado a un costado de las salas de control y oralidad del VI Distrito Judicial del estado, con domicilio en carretera estatal ciudad Guzmán el Grullo KM 9.5 en el municipio de Zapotlán El Grande, Jalisco.	60.60 m <sup>2</sup> .	Comodato.
Lagos de Moreno	Ubicado en Unidad Regional de Servicios del Estado (UNIRSE) de la región Altos Norte, con domicilio en calle San Modesto 50 fraccionamiento La Palma, en Lagos de Moreno, Jalisco.	61 m <sup>2</sup> planta baja.	Comodato.

Fuente: elaboración propia.

El establecimiento de estas sedes en comodato ha sido esencial para garantizar una presencia efectiva en todo el estado y la prestación de servicios de resolución de conflictos laborales de manera accesible y eficaz por parte del CCL Jalisco. Esta forma de adquisición ha demostrado ser una manera eficaz de gestionar los recursos y activos de la institución, permitiendo una operación más eficiente y sostenible en beneficio de la comunidad laboral en toda la región.

Ahora bien, es importante abordar el tema del parque vehicular, ya que estos vehículos desempeñan un papel fundamental en la eficiencia de nuestras operaciones. Los vehículos son una herramienta esencial para llevar a cabo notificaciones y desplazamientos que son vitales en el proceso de resolución de conflictos laborales.

Tabla 32. Vehículos adquiridos.

Mes	Vehículos adquiridos	Tipo de adquisición
Octubre 2022	0	NA
Enero 2023	2	Comodato
Febrero 2023	8	Compra
Junio 2023	2	Compra

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla, ha existido un incremento gradual en el número de vehículos incorporados al parque automotor. A pesar de que se presentaron dos pérdidas de vehículos durante este tiempo, el aumento constante en la adquisición de nuevos vehículos contribuyó a que estas pérdidas representaran solo un impacto mínimo en la capacidad de entrega de notificaciones.

El incremento progresivo en la cantidad de vehículos disponibles en CCL Jalisco ha sido un aspecto importante que se ha reflejado en la eficiencia de la entrega de notificaciones. En el primer trimestre de operaciones, cuando no se contaba con vehículos, la capacidad para realizar las notificaciones se vio parcialmente limitada. Esto se tradujo en un porcentaje de notificaciones no exitosas debido a la falta de movilidad y recursos para llegar a los destinatarios. Sin embargo, a medida que se incorporaron más vehículos, especialmente durante el segundo y tercer trimestre de 2023, se observó un aumento sustancial en la cantidad de notificaciones exitosas logrando el 90 % de notificaciones entregadas, lo que ha reflejado una mejora significativa en la capacidad del centro para contactar a las partes involucradas.

Este hecho es de suma importancia, ya que la entrega efectiva de notificaciones es un elemento esencial para garantizar que todas las partes sean debidamente informadas y tengan la oportunidad de asistir a las audiencias de conciliación. El aumento en la cantidad de vehículos ha permitido superar obstáculos geográficos y de logística, lo que se traduce en un proceso más ágil y efectivo para resolver los conflictos laborales. En consecuencia, esta mejora contribuye a fortalecer la confianza de las personas trabajadoras y empleadoras en el proceso de conciliación, al garantizar que sus derechos y obligaciones sean comunicados de manera oportuna y eficaz.



**Centro de  
Conciliación  
Laboral**

## **Primer informe**

2022-2023

*Construyendo una Cultura de  
Paz Laboral en Jalisco*

# **Conclusiones**

Durante el primer año de operación, el CCL Jalisco se ha destacado como una pieza fundamental en la promoción de una cultura de paz laboral. Con más de 32 mil convenios de conciliación y un porcentaje del 76 % de los conflictos que se resolvieron de manera satisfactoria en la primera audiencia, se ha demostrado la eficacia de sus procedimientos. Estos resultados no solo representan cifras, sino que también sientan las bases para un futuro en el que la cultura de paz laboral siga fortaleciéndose en beneficio de la comunidad trabajadora y empleadora.

Figura 48. Servicios de conciliación.



Fuente: elaboración propia.

Además, el compromiso de nuestra institución en llevar sus servicios de conciliación a todos los rincones del estado a través de las Jornadas de Paz Laboral se traduce en un esfuerzo concreto para atender las necesidades de las personas trabajadoras y empleadoras en comunidades distantes. Estas jornadas móviles han representado un puente sólido hacia la resolución de conflictos laborales de manera directa y eficiente, demostrando el enfoque de este OPD en acercar soluciones prácticas y accesibles a toda la comunidad jalisciense.

En este sentido, las 53 jornadas realizadas en diversos municipios no son solo números; son la manifestación de un compromiso constante por mejorar las condiciones de trabajo y promover ambientes laborales más pacíficos en distintas partes de la entidad. Estas jornadas han sido parte de un cambio positivo en la vida de las y los trabajadores y en la promoción de una cultura de paz laboral en nuestras comunidades. Además, los resultados de las Jornadas de Paz Laboral hablan por sí mismos; con 88 asesorías jurídicas en materia laboral y 45 convenios de conciliación, estas jornadas han tenido un impacto concreto en la resolución de conflictos laborales.



El CCL Jalisco, como un organismo público de reciente creación, desempeña un papel esencial en el cumplimiento de objetivos fundamentales relacionados con el acceso a la justicia y la promoción de una cultura de paz en el ámbito laboral. Aunque su función se enmarca en una etapa prejudicial, no se puede subestimar la importancia de su contribución a la impartición de justicia, particularmente en el contexto de las relaciones laborales. Esto se alinea con el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo.

Figura 49. Cultura de paz laboral.



Fuente: elaboración propia.

Asimismo, en un mundo donde la rapidez y la eficiencia son esenciales para el acceso a la justicia, nuestra institución ha representado un paso significativo hacia la resolución de conflictos laborales de manera efectiva y oportuna. Al brindar a las partes involucradas la oportunidad de dialogar y encontrar soluciones a sus disputas antes de recurrir a procedimientos judiciales costosos y prolongados, este OPD allana el camino para una justicia más ágil y accesible. De esta manera, la etapa prejudicial se ha convertido en un pilar de la justicia al reducir la carga de los tribunales y permitir que las personas trabajadoras y empleadoras resuelvan sus diferencias de manera colaborativa.

La resolución pacífica de conflictos no solo beneficia a las partes involucradas, sino que contribuye al bienestar de la sociedad en su conjunto. Al fomentar la comunicación, la cooperación y la búsqueda de soluciones en lugar de confrontaciones, este organismo público ha sentado las bases para una transformación cultural en la manera en que se abordan las discrepancias laborales.

Es importante mencionar que el CCL Jalisco confía en que las acciones implementadas durante su primer año forman parte de un proyecto oportunamente justificado que se ha enmarcado en una investigación solicitada a Demoskópica, una empresa consultora que asesoró y acompañó a nuestra institución en todas las fases de investigación, desde su diseño, planeación, aplicación y análisis de la información generada, de manera integral y de forma particular en alguna de ellas.

La investigación se realizó en mayo de 2023, y los resultados abarcaron cuatro grandes ejes: mejorar la eficiencia interna, fomentar una cultura de paz laboral, construir una imagen positiva y fortalecer el compromiso de las y los colaboradores. Con base en estos cuatro ejes de la investigación realizada por Demoskópica, el CCL Jalisco se propuso cuatro grandes objetivos y acciones concretas que realizamos en los últimos meses.

En la siguiente tabla se presentan los objetivos y las acciones realizadas con base en el diagnóstico llevado a cabo por la empresa mencionada previamente, así como el porcentaje de avance que hemos tenido desde el momento de su implementación. Es importante destacar que estas acciones se encuentran implícitas (y en su gran mayoría, explícitas) en los ejes descritos en este informe de avances y resultados.

Tabla 33. Acciones implementadas con base en el diagnóstico de Demoskópica.

Objetivo general	Acciones implementadas	Avance en porcentaje
Mejorar los procesos internos del CCL de manera eficiente y eficaz con el aprovechamiento de los recursos y datos estadísticos disponibles.	Mejorar el aprovechamiento de la base de datos que genera el SINACOL para responder a las necesidades de información estadística del CCL.	90 %
	Rediseñar los indicadores de monitoreo de resultados para medir y evaluar procesos más amplios, en donde la calidad de los servicios y del ambiente laboral interno del centro no se comprometa.	95 %
	Implementar un instrumento práctico, confiable y útil, para medir la satisfacción de las personas usuarias de los servicios que ofrece el CCL	80 %
	Contar con los documentos institucionales de carácter operativo completos y actualizados.	90 %
	Incrementar el aprovechamiento de los recursos tecnológicos disponibles para automatizar y agilizar procesos.	100 %
	Encuesta de satisfacción.	80 %
Fomentar en Jalisco una cultura de paz laboral y de conciliación ante conflictos entre trabajadores y empleadores.	Difundir en espacios clave (universidades, cámaras empresariales, ferias de empleo, instalaciones del CCL, etc.), la cultura de paz laboral y el modelo de conciliación que promueve el CCL.	100 %
Construir una imagen pública y mediática favorable sobre el CCL y sus servicios, en donde se le reconozca por su calidad y efectividad; así como por la accesibilidad, comodidad y seguridad de sus instalaciones.	Proporcionar información veraz, sencilla y útil para periodistas y medios de comunicación en general, en donde se expliquen los flujos, requisitos y particularidades de cada servicio que ofrece el CCL Jalisco, resultados favorables y algunas recomendaciones para las personas usuarias.	90 %
	Proporcionar información veraz, sencilla y útil para periodistas y medios de comunicación en general, en donde se expliquen los flujos, requisitos y particularidades de cada servicio que ofrece el CCL Jalisco, resultados favorables y algunas recomendaciones para los usuarios.	80 %
	Fortalecer los protocolos de seguridad y mejorar el acondicionamiento de los espacios exteriores para el resguardo de las y los visitantes ante condiciones climáticas adversas.	70 %

	Acciones implementadas	Avance en porcentaje
	Gestionar una mayor accesibilidad a las instalaciones del CCL.	90 %
Construir una vida laboral interna con condiciones más favorables que contribuyan a fortalecer la productividad y el óptimo desempeño del personal sustantivo del CCL Jalisco.	Asegurar la adecuada distribución de las cargas de trabajo y el manejo efectivo del tiempo, conforme a una planificación que considere los insumos y recursos disponibles contenidos en los documentos institucionales del CCL (organigrama, plantilla de personal, manual organizacional, de procedimientos, flujogramas, Plan Institucional, etc.).	90 %
	Implementar en el corto plazo un programa de contención emocional y autocuidado dirigido a atender las necesidades emocionales del personal.	80 %

Fuente: Como se puede leer en el primer objetivo, en la búsqueda de mejorar la eficiencia y eficacia institucional, se han implementado medidas con resultados significativos. El promedio general de avance, cifrado en un 91 %, refleja el progreso constante hacia la consecución de este objetivo. Esta evolución denota un compromiso inequívoco en el fortalecimiento de nuestra institución ya que el enfoque en la evaluación integral de procesos y la maximización de recursos tecnológicos ha proporcionado una base fundamentada para garantizar un funcionamiento eficiente.

Por otra parte, en el esfuerzo por fomentar una cultura de paz laboral y la conciliación entre personas trabajadoras y empleadoras, se llevaron a cabo acciones concretas que marcaron un cambio importante. Se difundió esta cultura en espacios estratégicos, como universidades, cámaras empresariales, ferias de empleo y en las propias instalaciones de nuestro OPD. A través de talleres, conferencias y eventos, se compartió el modelo de conciliación, lo que ha permitido que un número considerable de personas y organizaciones (descritas en los ejes anteriores) se familiarizaran con estos conceptos, lo que a su vez ha generado un mayor entendimiento y respeto mutuo entre las partes involucradas.

En cuanto a la construcción de una imagen pública y mediática favorable, se han logrado avances notables. Las acciones implementadas han contribuido a mejorar la percepción de la institución en términos de calidad, eficacia, accesibilidad y seguridad. El promedio general del avance alcanzado, que se sitúa en un 85 %, refleja el progreso continuo con este objetivo. No obstante, para consolidar esta imagen positiva, es fundamental seguir fortaleciendo los protocolos de seguridad y de comunicación, así como mejorar la infraestructura exterior, garantizando un entorno seguro y cómodo.

Finalmente, en cuanto a la mejora del compromiso organizacional, se han construido medidas efectivas que han fortalecido la productividad y el desempeño del personal sustantivo. Estas acciones han garantizado una distribución equitativa de tareas y la gestión eficaz del tiempo. Además, se ha proporcionado apoyo emocional, contribuyendo al bienestar del equipo. Estos esfuerzos han sido fundamentales para mantener un ambiente laboral positivo y efectivo, enfocado en el óptimo desempeño del personal.

Con todo lo anteriormente expuesto en este informe, resulta oportuno concluir que el CCL Jalisco se ha posicionado como un actor fundamental en la transformación de la resolución de conflictos laborales. Su enfoque en la conciliación, la rapidez y la eficiencia en la etapa prejudicial representa un cambio significativo en el paradigma de la justicia laboral en la entidad. Este enfoque ha permitido a las partes involucradas encontrar soluciones de manera colaborativa, reduciendo la litigiosidad y promoviendo un entorno laboral más armonioso.

A lo largo de estos doce meses, hemos demostrado un esfuerzo por consolidar un inicio sólido en nuestra misión de ofrecer soluciones a los conflictos laborales mediante el proceso conciliatorio. Con cifras importantes de solicitudes confirmadas y acuerdos logrados en audiencias de conciliación, nuestra institución ha reafirmado su compromiso con la efectividad y la rapidez en la resolución de estos conflictos. A pesar de los desafíos que enfrentamos en esta fase inicial, el centro se ha erigido como un recurso confiable y valioso para la comunidad laboral en Jalisco.

Este primer informe anual del CCL Jalisco es importante porque marca el comienzo de una nueva institución en la entidad jalisciense. No se trata simplemente de un informe anual tradicional, sino de un informe que narra los cimientos de un organismo crucial para la cultura de la paz laboral en el estado. Las bases establecidas a lo largo de este primer año han sido fundamentales, y cada cifra, cada esfuerzo y cada logro reflejan el compromiso de nuestra institución en la construcción de un futuro con una resolución de conflictos laborales más justa y pacífica.

Figura 50. Personal del CCL Jalisco.



Fuente: elaboración propia.



**Centro de  
Conciliación  
Laboral**

# **Primer informe**

**2022-2023**

**Construyendo una Cultura de  
Paz Laboral en Jalisco**