



Política Antisoborno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco





CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
GLOSARIO	5
POLÍTICA ANTISOBORNO	6
¿QUÉ ES SOBORNO?	7
ÓRGANO DE GOBIERNO Y ALTA DIRECCIÓN	7
FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO ANTISOBORNO.....	7
CONDUCTAS INDEBIDAS.....	8
IDENTIFICACIÓN Y DENUNCIA DE UN SOBORNO.....	9
CONSECUENCIAS Y ACCIONES DISCIPLINARIAS.....	10
MEJORA CONTINUA.....	10
TRANSITORIOS	11



INTRODUCCIÓN

Las reformas constitucionales de 2017 y legal de 2019 en materia laboral, tienen como objetivo principal brindar una justicia más ágil, expedita e imparcial, así como mejorar la confianza de la sociedad a través de la efectiva impartición de justicia.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco tiene por objeto conducir y desahogar, en sede administrativa, el servicio público de conciliación para la solución de los conflictos laborales entre trabajadores y empleadores, individuales o colectivos, en asuntos del orden local, de manera obligatoria y previa a la demanda jurisdiccional ante los Tribunales Laborales, procurando el equilibrio entre los factores de la producción y ofreciendo a éstos una instancia eficaz y expedita.

Derivado de lo anterior, en el CCL Jalisco se considera que es indispensable contar con estrategias de prevención y combate de las áreas de riesgo que eventualmente impliquen actos de soborno.

El soborno es un fenómeno generalizado que destruye la confianza en las instituciones, obstaculiza el desarrollo y distorsiona la competencia, por lo que es necesario combatir dicha práctica.

La presente Política Antisoborno se elaboró para la correcta implementación del Sistema de Gestión Antisoborno, conforme a los requisitos señalados en la Norma Internacional ISO 37001:2016.



GLOSARIO

CCL Jalisco: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Alta Dirección: Titular de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Junta de Gobierno: Órgano máximo de decisión y establecimiento de políticas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Ley Orgánica: Ley Orgánica del Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Norma: Norma Internacional ISO 37001:2016.

Reglamento Interno: Reglamento Interno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Servidor Público: Toda persona que preste un trabajo subordinado físico o intelectual, en el CCL Jalisco, en virtud del nombramiento que corresponda a alguna plaza legalmente autorizada.

Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS): Conjunto de políticas, procedimientos y controles que tienen como objetivo detectar, prevenir y enfrentar posibles riesgos de soborno identificados en cada uno de los procesos a través del diseño y aplicación de las medidas de control, de acuerdo con los estándares internacionales de la Norma ISO 37001:2016.

Tolerancia Cero: Manifiesto por el cual el CCL Jalisco presenta el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas que por acción u omisión induzcan, permitan, oculten o ejecuten acciones tendientes al soborno.



POLÍTICA ANTISOBORNO

En el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco asumimos el compromiso de trabajar con ética, transparencia e imparcialidad, prohibiendo estrictamente cualquier acto de corrupción, y de manera particular el soborno. Este compromiso se promueve a través de la eficiencia de nuestros procesos, y de cada persona servidora pública e integrante de la Junta de Gobierno de esta institución.

Nos comprometemos a lograr los objetivos del CCL Jalisco y a mitigar los riesgos de soborno de manera justa e imparcial cumpliendo con la normatividad aplicable al CCL Jalisco y a la mejora continua del Sistema de Gestión Antisoborno.

Para lograr el cumplimiento se cuenta con los controles y canales necesarios para que se lleve a cabo la denuncia de los actos de soborno ante las autoridades correspondientes sin temor a represalias, garantizando confianza y confidencialidad a todas las partes interesadas en contar con un CCL Jalisco libre de malas prácticas.



¿QUÉ ES SOBORNO?

Se entenderá por soborno a toda aquella oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directa o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de las leyes aplicables como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona para con el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

ÓRGANO DE GOBIERNO Y ALTA DIRECCIÓN

El Órgano de Gobierno se conformará por las personas integrantes de la Junta de Gobierno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco quienes fungirá como el órgano máximo de decisión y establecimiento de políticas dentro del Sistema.

El Director General del Centro, será quien funja como alta dirección, quien además es el superior jerárquico de todas las unidades administrativas del CCL Jalisco.

FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO ANTISOBORNO

La Función de Cumplimiento antisoborno contará con la autoridad e independencia para supervisar el SGAS; estará integrada por la persona titular de la Coordinación de Proyectos Estratégicos y por la persona Titular del Órgano Interno de Control, quienes tendrán las siguientes funciones:



<p>Persona titular de la Coordinación de Proyectos Estratégicos</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Proporcionar asesoramiento, orientación y difusión sobre el Sistema de Gestión Antisoborno y las cuestiones relacionadas con el soborno.
<p>Persona titular del Órgano Interno de Control</p>	<ul style="list-style-type: none">● Supervisar el diseño e implementación del Sistema de Gestión Antisoborno.● Asegurarse de que el Sistema de Gestión Antisoborno sea conforme a los requisitos de la Norma ISO 37001:2016.● Informar sobre el desempeño del Sistema de Gestión Antisoborno a la Junta de Gobierno y a la alta dirección según corresponda.

CONDUCTAS INDEBIDAS

1. Involucrarse en cualquier tipo de soborno directamente o por medio de un tercero, para obtener beneficios, ventajas o favores de cualquier tipo.
2. Exigir, recibir, ofrecer o hacer pagos inapropiados (en efectivo u otra forma de valor) de cualquier persona, para realizar u omitir actividades derivadas de sus funciones.
3. Exigir, recibir, ofrecer o dar regalos, obsequios, hospitalidad, viajes o comisiones, en relación con el aprovechamiento de sus funciones o en la adjudicación de un contrato.
4. Sustraer, comprometer o provocar el mal uso de la información de la Institución y la relacionada con sus funciones, para obtener un beneficio.
5. Realizar u omitir sus funciones influenciados por intereses económicos, profesionales o personales ajenos a la Institución.



6. Exigir, recibir, ofrecer o dar un regalo, obsequio o cualquier beneficio en especie o de cualquier tipo a servidores públicos, integrantes de la Junta de Gobierno, trabajadores, representantes o terceros.
7. Utilizar las funciones del cargo, puesto o comisión para obtener beneficios en servicios, trámites o absolución de cargos o pagos al que normalmente nunca tendría acceso.
8. Ocultar, ignorar o dejar de informar a su superior jerárquico, o al Órgano Interno de Control sobre conductas contrarias a la legislación y/o actividades sospechosas.
9. Provocar, inducir o ayudar a un servidor público, individuo o integrante de la Junta de Gobierno a actuar de manera ilegal o inapropiada contraria a las legislaciones o reglamentaciones aplicables.

IDENTIFICACIÓN Y DENUNCIA DE UN SOBORNO

El CCL Jalisco se compromete con el cumplimiento estricto de la Política Antisoborno; por lo tanto, cualquier situación sobre malas prácticas contrarias a la normativa y actos contrarios a los principios y supuestos plasmados en la presente Política que se identifiquen en el ejercicio de sus funciones en la Institución, todo el personal, alta dirección y órgano de gobierno tienen la obligación de informarlo a las autoridades correspondientes.

Por ende, se determina que todos los reportes de soborno o de cualquier actividad sospechosa realizada por las personas servidoras públicas o usuarios de los servicios que otorga el CCL Jalisco, se clasificarán como confidenciales; previendo que puedan denunciar sin temor a represalias y procurando la protección de datos personales del denunciante evitando la divulgación y cualquier tipo de discriminación.

De igual forma, se fomenta una cultura de buenas prácticas para que el personal comunique los casos que puedan representar una debilidad y/o amenaza en el funcionamiento del SGAS, con la finalidad de proceder a realizar las acciones correctivas y mejoras correspondientes.



Ante cualquier conocimiento de alguna conducta indebida, se podrá presentar una denuncia ante Órgano Interno de Control a través de los siguientes:

Canales de denuncia

 Correo electrónico denuncias.oic@ccljalisco.gob.mx	 Asesoramiento telefónico 33 3668 1869 extensión 21208	 Buzón de denuncia ccljalisco.gob.mx/buzon-de-denuncias/
 Sistema de denuncias (SIDEN) contranet.jalisco.gob.mx/SIDEN/main/denuncias	 Concilia-Bot 33 1925 2459 en el menú "Información General" elegir Denuncia ciudadana	 Presencial En la oficina del OIC ubicada en la Sede Principal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

CONSECUENCIAS Y ACCIONES DISCIPLINARIAS

El incurrir en actos de soborno puede provocar un daño irreversible a la imagen, confiabilidad y principio de honradez que rige al CCL Jalisco. Las personas que incumplan cualquiera de las disposiciones de esta Política, serán sujetas, previo procedimiento instruido al efecto, a las medidas administrativas, civiles, penales y/o aquellas establecidas en la normatividad que resulte aplicable.

MEJORA CONTINUA

El SGAS será evaluado de manera anual para determinar la idoneidad, adecuación, y eficacia de este. Los resultados de estas evaluaciones servirán para conocer si existe la necesidad de realizar algún cambio en el sistema.



TRANSITORIOS

Primero. Se faculta a la Dirección General para implementar las acciones y controles correspondientes a la presente política antisoborno.

Segundo. El presente es un documento que se mantiene como información documentada del Sistema de Gestión Antisoborno.

Tercero. La presente política será comunicada en idioma español y estará disponible a las partes interesadas a través de la página oficial del CCL Jalisco, además se encuentra publicada de manera visible en los trovicesles ubicados en distintos puntos de las instalaciones del Centro; en los gafetes de las personas servidoras públicas, quienes cuentan con un acceso directo desde los equipos de cómputo del personal sustantivo para que puedan acceder a la documentación del sistema.

Cuarto. El presente documento entrará en vigor al siguiente día de su aprobación.

Aprobó

Junta de Gobierno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Acuerdo No.

CCLJALISCO/SE-07/2024/06

19 de septiembre de 2024

Autorizó

Dr. Rodrigo Moreno Trujillo

Director General del Centro de Conciliación

Laboral del Estado de Jalisco