



Aprobación: 15 de septiembre del año 2022.

Publicado: __ de __ del año 2022.

Vigente: __ de __ del año 2022.



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

MARCO NORMATIVO

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- II. Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- III. Ley General de Responsabilidades Administrativas
- IV. Constitución Política del Estado de Jalisco.
- V. Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco.
- VI. Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.
- VII. Código de Ética y Reglas de Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco.
- VIII. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco.
- IX. Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios.
- X. Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios.
- XI. Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco.

Centro de
Conciliación
Laboral



Jalisco
GOBIERNO DEL ESTADO

Centro de
Conciliación
Laboral

INTRODUCCIÓN

En la construcción de una nueva ética pública, y la recuperación de la confianza de la sociedad con sus autoridades y el compromiso con la excelencia de las personas servidoras públicas, es prioridad para la Administración Pública del Estado de Jalisco, así como este Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, fomentar una cultura de integridad basada en la adopción de los principios y valores rectores del servicio público, velando en todo momento por el estado de derecho en beneficio de la ciudadanía jalisciense.

De conformidad con los artículos 109, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 2, fracciones VII y VIII, de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, son objetivos primordiales en materia de prevención de faltas administrativas y hechos de corrupción el establecer bases y políticas para la promoción, fomento y difusión de la cultura de integridad en el servicio público; así como promover acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de las personas servidoras públicas y crear bases mínimas para que todo Órgano del Estado Mexicano establezca políticas eficaces de ética pública y responsabilidad en el servicio público.

Igualmente, el artículo 5 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, precisa que son principios rectores que rigen el servicio público la legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, equidad, transparencia, economía, integridad y competencia por mérito.

También, el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas menciona que las personas servidoras públicas deberán observar el Código de Ética que al efecto sea emitido por las Secretarías o los Órganos Internos de Control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

Sobre ese orden de ideas, el presente Código de Conducta, es un instrumento normativo que establece principios y valores que guían la conducta de las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, en busca ser una guía esencial, una referencia y un apoyo en la toma de decisiones; así como para prevenir faltas administrativas y hechos de corrupción.



Centro de
Conciliación
Laboral

OBJETIVO

Contar con un marco normativo que concentre los deberes éticos y morales que deben cumplir las personas servidoras públicas adscritas al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, y que será complementario a las disposiciones contenidas en el Código de Ética y Reglas de Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código de Conducta será aplicable a las personas servidoras públicas adscritas al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

OBLIGATORIEDAD

El presente Código de Conducta es de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas adscritas al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

MISIÓN

Instituir las condiciones necesarias dentro del marco de la legalidad para ofrecer procesos de conciliación laboral entre los trabajadores y patrones, en los conflictos generados entre ellos generando un Convenio vinculativo, de conformidad con los principios de imparcialidad, equidad, integridad, transparencia y legalidad.

VISIÓN

Ser reconocido como modelo de institución autónoma que propicie la cultura del paz mediante la impartición de la conciliación a los conflictos laborales, aplicándose los principios rectores de los métodos alternos de solución de controversias actuando con transparencia, protegiendo los datos personales de los usuarios y utilizando sistemas informáticos de avanzada.



Centro de
Conciliación
Laboral

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

CAPÍTULO I. Disposiciones Generales.

Artículo 1.- El presente ordenamiento tiene por objeto establecer los principios y valores que rigen al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, así como las reglas de integridad que deben de observar sus servidores públicos en un marco de aspiración y excelencia de manera individual en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión con el fin de garantizar una cultura de integridad, además de asegurar un comportamiento ético y responsable en el ejercicio de sus funciones, asumiéndolas con liderazgo en la construcción de la nueva ética pública; asimismo, establecer los mecanismos de capacitación y difusión que fortalezcan e incentiven una cultura de transparencia, legalidad y rendición de cuentas como elementos distintivos de una gestión pública eficiente y eficaz en la prevención de la corrupción.

Artículo 2.- Los principios, valores y reglas de integridad, que rigen el servicio público deberán ser cumplidos por todos las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, respecto al empleo, cargo o comisión que se le ha conferido.

Los mecanismos de capacitación y difusión previstos en el presente instrumento y en el *Acuerdo de creación de la Unidad Especializada de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado y los Comités en las materias referidas en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado*, son de observancia obligatoria para el Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

La Contraloría del Estado, será competente para aplicar, vigilar y evaluar el cumplimiento del presente instrumento, a través Unidad Especializada de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado.

Artículo 3.- Las autoridades encargadas del cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Código, velarán el cumplimiento a lo dispuesto por la normatividad aplicable en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos reservados y confidenciales que obtengan, administren o generen en ejercicio de las funciones atribuidas en el presente instrumento y cualquier otra disposición emitida por el Órgano garante en dicha materia.

Artículo 4.- Cuando en el presente instrumento, así como en la normatividad aplicable, se haga referencia de manera genérica a los servidores públicos, se



Centro de
Conciliación
Laboral

considerará dentro de la misma a las personas servidoras públicas de la Administración Pública del Estado. Por lo que las referencias o alusiones hechas hacia un género representan a ambos sexos.

Artículo 5.- Para los efectos de este Código, se entenderá por:

I.- Acoso sexual. A la forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

II.- Acuerdo. Acuerdo DIGELAG ACU 06/2017 que crea la Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado y los Comités en las materias referidas en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado, publicado el 09 de febrero de 2017 en el periódico oficial "El Estado de Jalisco".

III.- Centro de Conciliación Laboral. El Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco;

IV.- Código de Ética. Código de Ética y Reglas de Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco;

V.- Código de Conducta. Código de Conducta del Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco;

VI.- Comité. Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco;

VII.- Conflicto de Interés. La posible afectación del desempeño independiente, imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares, o de negocios;

VIII.- Contraloría. La Contraloría del Estado de Jalisco;

IX.- Denuncia. Documento que contiene la manifestación formulada por cualquier persona, sobre un hecho o conducta atribuible a una persona servidora pública y que resultan presuntamente contrarios a lo establecido en el presente Código de Conducta y el Código de Ética.

X.- Entidades Públicas. Las diversas Dependencias y Entidades que integran la Administración Pública del Estado, conforme a lo establecido en los numerales 7 y 66 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco.



Centro de
Conciliación
Laboral

XI.- Ética. Es la disciplina de valores que estudia y analiza el perfil, la formación y el comportamiento responsable y comprometido de las personas que se ocupan de los asuntos públicos, generando un cambio de actitud en ellas al inculcarles valores de servicio;

XII.- Hostigamiento sexual. Al ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laborales. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

XIII.- Principios. Principios rectores que rigen el actuar de las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión en el Centro de Conciliación Laboral, en el contexto del Sistema Nacional Anticorrupción;

XIV.- Reglas de integridad. Son las normas de ética y conducta de relación a los principios rectores de tal modo que permita a las personas servidoras públicas enfrentar dilemas éticos ante una situación dada; las cuales están contenidas en el presente Código de Conducta;

XV.- Riesgos éticos. Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realice el Comité de Ética en términos del artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

XVI.- Personas servidoras públicas. Las personas previstas en el artículo 92 de la Constitución Política del Estado de Jalisco adscritos al Centro de Conciliación Laboral;

XVII.- Unidad especializada. Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés; y

XVIII.- Valores. Costumbres y normas de conducta, adquiridos, asimilados y practicados de un modo estrictamente racional o consciente.

Capítulo II.

De los Principios y Valores del servicio público en el Centro de Conciliación.

Artículo 6.- Las personas servidoras públicas deberán observar los principios y valores, conforme a las reglas de integridad establecidas en el presente Código de Conducta en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, a fin de contribuir en el desarrollo de una cultura de integridad, de ética y responsabilidad pública.



Centro de
Conciliación
Laboral

Artículo 7.- Son principios y valores constitucionales y legales que rigen el servicio público:

I.- Austeridad. Las personas servidoras públicas deberán de cuidar de manera racional de los insumos que se les doten para el cumplimiento de las funciones relativas al ejercicio de su empleo, cargo o comisión, administrando el gasto de manera eficiente y racional en el manejo de los recursos públicos de los sujetos regulados por la Ley de la materia;

II.- Confidencialidad. Las personas servidoras públicas deben tener cuidado en cuanto a la obtención, generación, posesión, administración, transmisión y protección de datos personales contenidos en la documentación e información que conozcan con motivo de sus funciones;

III.- Competencia por mérito y capacidad. Las personas servidoras públicas deberán ser contratadas para llevar a cabo de manera eficiente y eficaz un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública del Estado, seleccionadas de acuerdo a su formación académica y profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a las mejores personas candidatas para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos;

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

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

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

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



Centro de
Conciliación
Laboral

VIII.- Equidad. Las personas servidoras públicas procurarán en toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades;

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

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

XI.- Independencia. Las personas servidoras públicas actúan libres de influencias, presiones, simpatías o afectos que pongan en riesgo su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de manera neutral y equilibrada;

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

XIII.- Justicia. Las personas servidoras públicas deberán brindar un trato de manera equitativa e igualitaria a todos sus compañeros de trabajo y con las personas con las que tengan relación con motivo de su empleo, cargo o comisión;

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

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

[Handwritten marks]

[Handwritten signature]



Centro de
Conciliación
Laboral

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

XVII.- Profesionalismo. Las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto tanto a las demás personas servidoras públicas como a las personas particulares con las que llegare a tratar;

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

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

Artículo 8.- Son valores aplicables a las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones, los siguientes:

I.- Compromiso. Las personas servidoras públicas asumen el cumplimiento de las obligaciones inherentes a su empleo, cargo o comisión, de manera oportuna y eficaz;

II.- Cooperación. Las personas servidoras públicas colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza a la ciudadanía en sus instituciones;



Centro de
Conciliación
Laboral

III.- Entorno Cultural y Ecológico. Las personas servidoras públicas, en el desarrollo de sus actividades, evitarán la afectación al patrimonio cultural y el ecosistema; además de promover la protección y conservación de los mismos en el ejercicio de sus funciones inherentes a su empleo, cargo o comisión;

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

V.- Honestidad. Las personas servidoras públicas se conducen en todo momento con integridad, veracidad, diligencia, honor, justicia y transparencia, de acuerdo con los propósitos del Centro de Conciliación, absteniéndose a aceptar o solicitar cualquier beneficio, privilegio, compensación, ventaja para sí, su cónyuge, parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, con motivo de sus funciones;

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

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

VIII.- Liderazgo. Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotores del Código de Conducta, así como del Código de Ética; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y las leyes aplicables les impongan, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública;

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



Centro de
Conciliación
Laboral

X.- Respeto a los derechos humanos. Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, deberán garantizar, promover y proteger de conformidad con los principios de:

- **Universalidad:** los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo;
- **Interdependencia:** los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí;
- **Indivisibilidad:** los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementos inseparables; y
- **Progresividad:** los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección;

XI.- Responsabilidad. Las personas servidoras públicas desempeñan sus funciones inherentes a su empleo cargo o comisión con esmero, oportunidad, exhaustividad y profesionalismo, asumiendo las consecuencias que resulten de sus actos u omisiones en el ejercicio de las mismas;

XII.- Solidaridad. Las personas servidoras públicas propician que el trabajo se realice en equipo de manera armónica, independientemente de sus intereses personales, familiares o de negocios, con el fin de cumplir con los objetivos y metas institucionales al Plan Estatal de Gobernanza Desarrollo del estado de Jalisco y los programas y planes sectoriales e institucionales, en beneficio de la ciudadanía;

XIII.- Tolerancia. Las personas servidoras públicas respetan las opiniones, ideas y actitudes de las demás personas, aunque no coincidan con las suyas; y

XIV.- Vocación de servicio. Las personas servidoras públicas desempeñan sus actividades de manera diligente y responsable, involucrándose para hacer mejor su trabajo; son más productivos y contribuyen de manera óptima al desarrollo de las tareas relativas a su empleo, cargo o comisión, en beneficio de la sociedad.

Capítulo III De las reglas de integridad.

Artículo 9.- Para salvaguardar los principios y valores que rigen el servicio público en el Centro de Conciliación Laboral, se observarán las siguientes reglas de integridad con las cuales deberán de conducirse las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Artículo 10.- Se enuncian las reglas de integridad para los distintos ámbitos del servicio público, de conformidad con las atribuciones del Centro de Conciliación de Conciliación, tomando como base, de manera enunciativa mas no limitativa, las siguientes:



Centro de
Conciliación
Laboral

- Actuación Pública;
- Información Pública;
- Contrataciones Públicas, Licencias, Permisos, Autorizaciones y Concesiones;
- Programas gubernamentales;
- Trámites y servicios;
- Recursos Humanos;
- Administración de bienes muebles e inmuebles;
- Procesos de evaluación;
- Control interno;
- Procedimiento administrativo;
- Desempeño permanente con integridad;
- Cooperación con la integridad; y
- Comportamiento de grupo.

Capítulo IV.

De las reglas de integridad para el ejercicio de la Función Pública.

Sección Primera.

De la Actuación Pública.

Artículo 11.- La persona servidora pública que desempeña un empleo, cargo o comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con clara orientación al interés público.

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

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone al servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes;
- b) Adquirir para sí o para terceros bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado;
- c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros;
- d) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo o comisión o funciones para beneficio personal o de terceros en contravención a la ley;



Centro de
Conciliación
Laboral

- e) Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos, así como de prevención de la discriminación u obstruir a alguna investigación por violaciones en esta materia;
- f) Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político electorales;
- g) Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados;
- h) Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos generales;
- i) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables;
- j) Permitir que las personas servidoras públicas subordinadas incumplan total o parcialmente su jornada u horario laboral;
- k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otras personas servidoras públicas como a toda persona en general;
- l) Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de gobierno;
- m) Dejar de establecer medidas preventivas o correctivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés;
- n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo;
- o) Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, contraviniendo la normatividad en materia de incompatibilidades de las personas servidoras públicas aplicables;
- p) Dejar de colaborar con otras personas servidoras públicas y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar objetivos comunes previstos en los planes y trabajos gubernamentales;
- q) Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales;
- r) Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público; y
- s) Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que reciba con motivo de cargo público.

Sección Segunda.
De la información pública.

Artículo 12.- La persona servidora pública que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia



Centro de
Conciliación
Laboral

y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

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

- a) Asumir actitudes intimidatorias, frente a las personas que requieren de orientación a la presentación de una solicitud de acceso a información pública;
- b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y explícita las solicitudes de acceso a la información pública;
- c) Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo;
- d) Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a la información pública, a pesar de contar con atribuciones, facultades legales o normativas;
- e) Ocultar información o documentación pública en archivos personales, ya sea dentro fuera de los espacios institucionales;
- f) Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada información pública;
- g) Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública;
- h) Proporcionar indebidamente documentación, información confidencial o reservada;
- i) Utilizar con fines lucrativos o indebidos las bases de datos a las que tengan acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo o comisión;
- j) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto; y
- k) Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

Sección Tercera.

De las Contrataciones Públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones.

Artículo 13.- La persona servidora pública que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, por sí o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

[Handwritten marks and signatures in the left margin]

[Handwritten signatures and marks in the bottom right corner]



Centro de
Conciliación
Laboral

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

- a) Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que, de manera particular, haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Estatal;
- b) Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre las personas participantes dentro de los procedimientos de contratación;
- c) Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos o innecesarios;
- d) Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den trato diferenciado a los licitantes;
- e) Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están, simulando el cumplimiento de estos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo;
- f) Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización;
- g) Proporcionar de manera indebida información de los particulares en los procedimientos de contrataciones públicas;
- h) Ser parcial en la selección, designación, contratación y, en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación;
- i) Influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para que se beneficie a una persona participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones;
- j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables;
- k) Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios, a través de cuentas personales o distintas al correo institucional;
- l) Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio;
- m) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones;
- n) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones;
- o) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones;



Jalisco
GOBIERNO DEL ESTADO

Centro de
Conciliación
Laboral

- p) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas, a que se refiere la normatividad aplicable; y
- q) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o presta sus servicios.

Sección Cuarta. De los Programas Gubernamentales.

Artículo 14.- La persona servidora pública que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, por sí o a través de subordinados, participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

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

- a) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas o subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios;
- b) Permitir la entrega o entregar subsidios de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en las reglas de operación;
- c) Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación;
- d) Proporcionar subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la legislación electoral aplicable, salvo los casos excepcionales determinados por la autoridad competente;
- e) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión de subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información;
- f) Discriminar cualquier persona interesada para ingresar a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental;
- g) Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluaciones sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes por parte de las autoridades facultadas; y
- h) Entregar, disponer o hacer uso de la información de padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

Sección Quinta. De los Trámites y Servicios.



Centro de
Conciliación
Laboral

Artículo 15.- La persona servidora pública que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en la prestación de trámites y el otorgamiento de servicios atiende a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

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

- a) Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato incumpliendo manuales o protocolos de actuación o atención al público;
- b) Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios;
- c) Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consulta, trámites, gestiones y servicios;
- d) Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios;
- e) Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites, gestiones y la prestación de servicios; y
- f) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

Sección Sexta.

De los Recursos Humanos.

Artículo 16.- El servidor público que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apega a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

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

- a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito;
- b) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que le correspondería velar si se desempeñarán en el servicio público;
- c) Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo;
- d) Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos;
- e) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas sin haber obtenido previamente constancia de no inhabilitación;



Jalisco
GOBIERNO DEL ESTADO

Centro de
Conciliación
Laboral

- f) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes les imponen en cada caso;
- g) Seleccionar, contratar, designar, o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco;
- h) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingresos;
- i) Otorgar a un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño;
- j) Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público;
- k) Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño;
- l) Remover, cesar, despedir, separar o dar o solicitar la baja de servidores públicos, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables;
- m) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés;
- n) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público sea contrario a lo esperado; y
- o) Eludir, conforme a sus atribuciones, las medidas preventivas o correctivas, tales como reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Conducta, a las Reglas de Integridad o al Código de Ética.

Sección Séptima

De la Administración de Bienes Muebles e Inmuebles.

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

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

- a) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando estos sigan siendo útiles;



Centro de
Conciliación
Laboral

- b) Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos o sustituir documentos o alterar estos;
- c) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a las personas participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles;
- d) Intervenir o influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para que se beneficie a alguna persona participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles;
- e) Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles o inmuebles, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado;
- f) Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles;
- g) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore;
- h) Utilizar los bienes muebles o inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable; y
- i) Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentran afectados y destinarlos a fines distintos al servicio público.

**Sección Octava.
De los Procesos de Evaluación.**

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

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

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

**Sección Novena.
Del Control Interno.**





Jalisco
GOBIERNO DEL ESTADO

Centro de
Conciliación
Laboral

Artículo 19.- La persona servidora pública que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

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

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

Sección Décima.

Procedimiento Administrativo.

Artículo 20.- La persona servidora pública que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

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

- a) Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias;
- b) Dejar de otorgar el derecho de audiencia y defensa al ciudadano, omitiendo todos y cada uno de los procedimientos en la legislación aplicable;
- c) Negar documentación que sea requerida por las partes en el Procedimiento Administrativo o por autoridad competente en ejercicio de sus funciones; y



Centro de
Conciliación
Laboral

- d) Inobservar los criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción de los asuntos.

Sección Décima primera. Del Desempeño Permanente con Integridad.

Artículo 21.- La persona servidora pública que, desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

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

- a) Omitir, con base a los lineamientos y manuales de atención al público, conducirse con un trato digno hacia ello;
- b) Realizar actos de discriminación tanto a personas ciudadanas como servidoras públicas;
- c) Retrasar de manera negligente las actividades en perjuicio de la ciudadanía o del servicio público;
- d) Realizar acciones de hostigamiento, agresión y acoso a compañeras o compañeros de trabajo o personal subordinado;
- e) Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a la información pública;
- f) Solicitar, recibir o aceptar cualquier tipo de dádiva, compensación, obsequio o regalo, en la gestión y otorgamiento de servicios;
- g) Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, entre otros; y
- h) Obstruir la presentación de denuncias o acusaciones sobre el uso indebido o derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.

Sección Décima segunda. De la Cooperación con la Integridad.

Artículo 22.- La persona servidora pública en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

- a) Detectar áreas sensibles o vulnerables de corrupción;



Centro de
Conciliación
Laboral

- b) Proponer, en su caso, medidas preventivas o correctivas como cambios en la estructura orgánica y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas ante éticas; y
- c) Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

Sección Décima tercera. Del Comportamiento Digno.

Artículo 23.- La persona servidora pública en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

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

- a) Realizar con movimientos o acciones corporales señalamientos sexualmente sugerentes;
- b) Tener contacto sexual físico o sugerente;
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar de forma abierta o indirecta el interés sexual por una persona;
- d) Espiar a una persona mientras se cambia o está en el sanitario;
- e) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o la condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
- f) Expresar rumores o humillaciones de naturaleza sexual; y
- g) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Capítulo V. Del Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés. Sección Primera. Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés

Artículo 24.- El Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Conciliación, es el órgano colegiado competente para vigilar, interpretar, aplicar, difundir y evaluar el cumplimiento del presente Código de Conducta.

Artículo 25.- Las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral, estarán obligadas a acatar cualquier medida preventiva y/o correctiva que determine el Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés, en el ejercicio de sus funciones.

Handwritten marks and signatures in the bottom left corner.

Handwritten signatures in the bottom right corner.



Sección Segunda.

**Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención
de Conflictos de Interés de la Administración Pública Del Estado**


Artículo 26.- La Unidad Especializada depende orgánicamente de la Contraloría del Estado y funge como entidad rectora en la definición de políticas públicas, medidas preventivas y estrategias que permitan la salvaguarda de los principios y valores rectores del servicio público, así como las reglas de integridad.

Artículo 27.- La Unidad Especializada y el Comité de Ética, tendrán una vinculación permanente con la finalidad de coordinar acciones que permitan una atención oportuna y eficaz en la materia de ética, conducta, prevención de conflictos de interés y reglas de integridad en la Coordinación General.

Artículos Transitorios.

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


Así lo emitió y autorizó el Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, en Sesión Ordinaria de fecha 15 quince de septiembre de 2022 dos mil veintidós.



Enrique Flores Domínguez
Presidente del Comité


José Javier Delgadillo Zárate
Vocal del Comité


Manuel Ruiz Vollrath
Vocal del Comité


Rosa Érica Barba Padilla
Vocal del Comité


Juan José Eduardo Prado Salgado
Vocal del Comité


Maricela Vázquez Guerrero
Secretaria Ejecutiva del Comité