2°

SEGUNDO INFORME

2023-2024

DE AVANCES Y RESULTADOS

Centro de Conciliación Laboral

En Jalisco

continuamos promoviendo la conciliación como la mejor vía para resolver los conflictos laborales

2024

Gobierno del Estado de Jalisco

Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Integrantes de la Junta de Gobierno del CCL Jalisco

	Nombre	Cargo	Participación
	Enrique Alfaro Ramírez	Titular del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Jalisco	Presidente
	Marco Valerio Pérez Gollaz	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Presidente Suplente Voz
	Rodrigo Moreno Trujillo	Director General del Centro de Conciliación Laboral de Jalisco	Secretario Técnico Titular Voz
	Rubén Darío Larios García	Director General del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Presidente
	Juan Partida Morales	Secretario de la Hacienda Pública	Titular Voz y voto
	Iván Valdez Rojas	Director General de Vinculación y Evaluación con Entidades Paraestatales de la Secretaría de la Hacienda Pública	Suplente Voz y voto
	Luis Roberto Arechederra Pacheco	Secretario de Desarrollo Económico	Titular Voz y voto
	Gabriela Serratos Fernández	Secretaría de Desarrollo Económico	Suplente Voz y voto
	Augusto Valencia López	Director del Instituto de Información Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco	Titular Voz y voto
	María Guadalupe Plascencia Vázquez	Director del Instituto de Información Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco	Suplente Voz y voto
	Olga Navarro Benavides	Comisionada Presidenta del Instituto de Transparencia, Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Jalisco	Titular Voz y voto
	Guillermo Raúl Zepeda Lecuona	Director General del Instituto de Justicia Alternativa del Estado de Jalisco	Titular Voz y voto

	Nombre	Cargo	Participación
	Xavier Marconi Montero Villanueva	Instituto de Justicia Alternativa del Estado de Jalisco	Suplente Voz y voto
	Juan Huerta Peres	Confederación de Trabajadores de México	Invitado Permanente Titular Voz y voto
	José Alfredo Chávez Martínez	Confederación de Trabajadores de Jalisco	Invitado Permanente Titular Voz y voto
	Raúl Flores López	Confederación Patronal de la República Mexicana	Invitado Permanente Titular Voz y voto
	Álvaro Mendoza Martínez	Representante de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)	Invitado Permanente Titular Voz y voto
	José de Jesús López Madera	Representante del Órgano Interno de Control del CCL Jalisco	Invitado Permanente Voz

Mensaje del Director General

Me complace presentar el segundo informe de actividades del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco correspondiente al periodo 2023 – 2024. Este documento refleja el compromiso y la dedicación de todo el equipo en nuestra misión de fortalecer la cultura de la paz laboral y promover un ambiente de trabajo armonioso en nuestra entidad. A lo largo de este periodo, hemos enfrentado desafíos significativos, pero también hemos logrado avances importantes que consolidan nuestra labor como un referente en el mundo del trabajo.

Durante este año, nuestro enfoque ha sido consolidar la conciliación como una herramienta indispensable en la implementación de la Reforma Laboral en Jalisco, a través de la mejora continua de los procesos, priorizando el diálogo y el entendimiento entre las partes involucradas, lo que nos ha permitido mantener la confianza de trabajadores y empleadores en el procedimiento prejudicial conciliatorio.

Un aspecto clave de nuestro progreso ha sido el fortalecimiento del equipo humano del Centro. La profesionalización y capacitación continua de nuestro personal conciliador y administrativo ha sido una prioridad, lo que ha traducido en un incremento significativo en la calidad del servicio que ofrecemos. Creemos firmemente que contar con un equipo capacitado y comprometido

es fundamental para brindar una atención especializada y efectiva, y este año hemos trabajado arduamente para alcanzar ese objetivo.

Además, continuamos realizando acciones estratégicas en el ámbito de las tecnologías de la información para mejorar la experiencia de los usuarios. La implementación de herramientas digitales ha permitido agilizar los procedimientos y hacerlos más accesibles, facilitando la presentación y seguimiento de los asuntos, lo cual nos ha llevado a optimizar nuestras tareas y a responder de manera más efectiva a las necesidades de la población jalisciense.

Por ello, quiero agradecer el esfuerzo de cada miembro del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, así como la colaboración de las organizaciones que integran nuestra Junta de Gobierno.

Este informe es el resultado de un trabajo conjunto que busca, ante todo, el equilibrio en las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, por lo que seguiremos comprometidos con la mejora continua y con la misión de ser un pilar en la construcción de un entorno laboral justo y equitativo.

Atentamente
Dr. Rodrigo Moreno Trujillo
Director General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Contenido

Introducción 1

Descripción general de la organización 3

Desempeño sustantivo en conciliación laboral 7

- Resultados de los procedimientos conciliatorios 8
- Sedes del CCL Jalisco 13
- Jornadas de la Paz Laboral 22
- Asesorías especializadas 24
- Notificaciones emitidas 26

Iniciativas y mejora continua en Tecnologías de la Información 28

- Implementación del Sistema de Turnos 30
- Geolocalización de notificaciones en tiempo real 33
- Avances de la conciliación remota 35
- Control de acceso mediante reconocimiento facial 37
- Resultados y acciones de mejora en las herramientas digitales 39
- Mantenimiento y conservación de la infraestructura tecnológica 42

Comunicación y alianzas estratégicas 46

- Gestión de la comunicación externa 47
- Comunicación interna: una comunidad conectada 53
- Señalética y mensajes estratégicos para públicos mixtos 55
- Alianzas estratégicas 60

Capacitaciones, certificaciones y desarrollo organizacional 64

- Cursos y capacitaciones 65
- Certificaciones 71
- MIR y MIDE 73
- Atención psicológica 77
- Grupos interdisciplinarios internos 79

- Manual de Organización y Procedimientos 84
- Supervisión y coordinación de sedes regionales 86

Gestión de buenas prácticas: antisoborno, inclusión, calidad y transparencia 90

- Sistema de Gestión Antisoborno 91
- Sistema de Control de Calidad 93
- Conciliación Laboral para Todas las Personas 94
- COCODI 98
- Innovación en formatos 99
- Órgano Interno de Control 100
- Unidad de Transparencia 106

Representación legal y gestión archivística 110

- Representación legal 111
- Competencia e incompetencia del CCL 113
- Oficialía de partes 115
- Gestión archivística 116

Administración y gestión de los recursos humanos, materiales y financieros 122

- Primera convocatoria de personal conciliador 01/2023 123
- Primera convocatoria para seleccionar al titular de la Dirección de Conciliadores 01/2023 124
- Primera convocatoria de personal conciliador exclusivamente para mujeres 01/2024 126
- Ludoteca 127
- Recursos humanos 130
- Adecuaciones al inmueble 131
- Parque vehicular 135

Conclusiones y agradecimientos 138

SEGUNDO INFORME
2023-2024
DE AVANCES Y RESULTADOS
Centro de Conciliación Laboral

INTRODUCCIÓN

Introducción

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco (CCL Jalisco) ha trabajado de manera exhaustiva para consolidarse como un organismo clave en la implementación de la reforma laboral en la entidad. A través de este informe, que cubre el período comprendido del 3 de octubre de 2023 al 2 de octubre de 2024, se presenta un análisis integral de los avances, retos y logros alcanzados en diversos ámbitos de su operación. Este informe no solo rinde cuentas a la ciudadanía y a las autoridades sobre el trabajo realizado, sino que también se erige como un reflejo de la transformación institucional que el Centro ha experimentado para adecuarse a las demandas de un entorno laboral en constante cambio.

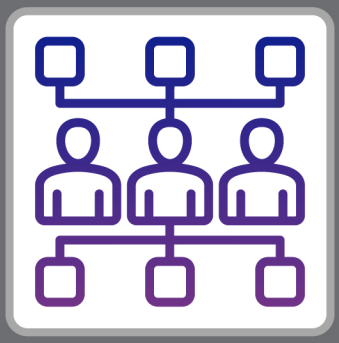
La estructura del documento se organiza en torno a siete ejes estratégicos, los cuales representan áreas fundamentales del Centro y que permiten una visión completa del alcance de sus funciones. El Eje 1, dedicado al "Desempeño sustantivo en conciliación laboral", subraya los logros en la resolución de conflictos laborales mediante la conciliación, poniendo de relieve la eficiencia y la rapidez del servicio. En el Eje 2, "Iniciativas y mejora continua en Tecnologías de la Información", se destacan los avances tecnológicos que han optimizado tanto la operatividad del Centro como la experiencia de los usuarios. Asimismo, el Eje 3, sobre "Comunicación y alianzas estratégicas", aborda los esfuerzos de colaboración con otras instituciones y la construcción de una red de relaciones interinstitucionales que fortalece el impacto del Centro en la sociedad.

El informe avanza a un enfoque de fortalecimiento interno en el Eje 4, donde se exploran los esfuerzos en "Capacitaciones, certificaciones y desarrollo organizacional". Este eje se centra en la formación y certificación continua del personal, asegurando que el recurso humano esté alineado con los objetivos de excelencia y calidad del Centro. En el Eje 5, titulado "Gestión de buenas prácticas: antisoborno, inclusión, calidad y transparencia", se exponen las políticas y medidas adoptadas para asegurar la integridad y la confianza del público hacia el Centro, en particular, se detalla el compromiso con la transparencia y la calidad de los servicios, así como el com bate a la corrupción.

Por su parte, el Eje 6, "Representación legal y gestión archivística", destaca el papel fundamental de la Dirección Jurídica en la representación legal del Centro, así como la gestión de los archivos que garantiza el cumplimiento normativo y la

eficiencia documental. Finalmente, el Eje 7 aborda la “Administración y gestión de los recursos humanos, materiales y financieros”. Este eje examina el manejo eficiente de los recursos asignados al Centro y la implementación de estrategias que han permitido optimizar el uso de dichos recursos en pro del mejoramiento de la institución.

A lo largo del informe, se presenta un enfoque detallado en la interrelación de estos ejes, los cuales no actúan de manera aislada, sino que se integran en un sistema de gestión que busca una mejora continua. El Centro no solo da cuenta de sus logros, sino también de su compromiso de adaptarse y responder a las necesidades emergentes en el ámbito laboral, marcando así una diferencia significativa en el contexto de la comunidad laboral en Jalisco.



Descripción General de la Organización

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco (CCL Jalisco) contribuye al fortalecimiento de la competitividad del estado y a su crecimiento mediante un servicio eficiente de conciliación. Este mecanismo de resolución de conflictos laborales entre trabajadores y empleadores se realiza de manera ágil, priorizando el uso de tecnologías de la información.

En el periodo 2023-2024, este Organismo Público Descentralizado (OPD) ha continuado promoviendo una cultura de diálogo y entendimiento entre las partes involucradas en conflictos laborales, buscando soluciones justas y efectivas que beneficien tanto a los trabajadores como a los empleadores.

El CCL Jalisco está encabezado por una Junta de Gobierno integrada por diferentes organizaciones del mundo laboral, las cuales trabajan en conjunto para establecer estrategias, directrices y políticas que guíen el funcionamiento y la mejora continua del servicio de conciliación laboral en nuestra entidad.

Durante el período señalado se han llevado a cabo las siguientes sesiones de la Junta de Gobierno.

SESIÓN	FECHA
QUINTA SESIÓN EXTRAORDINARIA	02-Oct-23
SEXTA SESIÓN EXTRAORDINARIA	01-Nov-23
SÉPTIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA	22-Nov-23
OCTAVA SESIÓN EXTRAORDINARIA	05-Dic-23
TERCERA SESIÓN ORDINARIA	14-Dic-23
PRIMERA SESIÓN EXTRAORDINARIA	16-Ene-24
SEGUNDA SESIÓN EXTRAORDINARIA	14-Feb-24
TERCERA SESIÓN EXTRAORDINARIA	12-Mar-24
CUARTA SESIÓN EXTRAORDINARIA	20-May-24
QUINTA SESIÓN EXTRAORDINARIA	30-May-24
SEXTA SESIÓN EXTRAORDINARIA	10-Jul-24
PRIMERA SESIÓN ORDINARIA	12-Ago-24
SÉPTIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA	19-Sep-24

De las sesiones de la Junta de Gobierno del CCL Jalisco se han obtenido acuerdos que han servido como guía para el desarrollo estratégico del organismo. Estos acuerdos han permitido establecer lineamientos claros en la prestación del servicio de conciliación, fortaleciendo los mecanismos de resolución de conflictos y promoviendo una cultura de paz laboral en el estado. La Junta de Gobierno, conformada por diversas organizaciones del mundo del trabajo, ha sido fundamental en la toma de decisiones orientadas a mejorar continuamente los procesos y procedimientos de este OPD.

Bajo esta tesitura, este segundo año de operaciones, el principal objetivo ha sido consolidar una cultura de paz laboral en el territorio jalisciense. La implementación de la reforma laboral ha representado un reto que el Centro ha asumido con responsabilidad, enfocándose en brindar un servicio de calidad, transparente y accesible para trabajadores y empleadores. Se ha trabajado en la mejora de los procesos, priorizando la resolución ágil y efectiva de los conflictos, lo cual ha permitido que el CCL Jalisco se consolide como una

institución referente en la materia a nivel nacional.

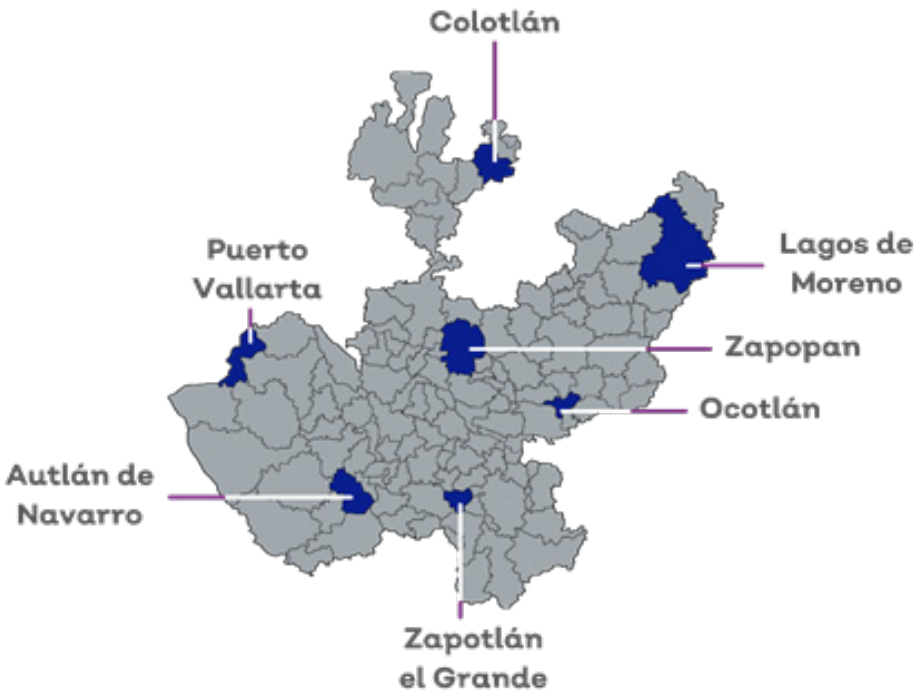
Asimismo, el desafío de este año también ha estado enfocado en mejorar los procedimientos internos y fortalecer las capacidades del personal conciliador y administrativo para asegurar una atención especializada y comprometida. Por ello, se han adoptado medidas orientadas a la profesionalización continua del equipo, lo que ha redundado en un incremento en la calidad del servicio ofrecido. Además, la promoción de la paz laboral ha sido un eje transversal en todas las acciones emprendidas, buscando generar un impacto positivo no solo en la resolución de conflictos, sino también en la prevención de estos, fomentando un ambiente de trabajo equitativo y respetuoso.

La población objetivo del Centro de Conciliación se encuentra conformada por todas las personas económicamente activa susceptible de contraer una relación laboral, número que, de acuerdo con cifras del INEGI, asciende a un total de 4,060,665 de jaliscienses.

El CCL Jalisco atiende un promedio de 915 personas al día tan solo en la AMG, con un horario de 8:00 am a 4:00 pm.

Diariamente se trabajan un promedio de 1762 asuntos en las áreas operativas.

Para garantizar el acceso a la conciliación laboral, se han establecido las siguientes sedes:

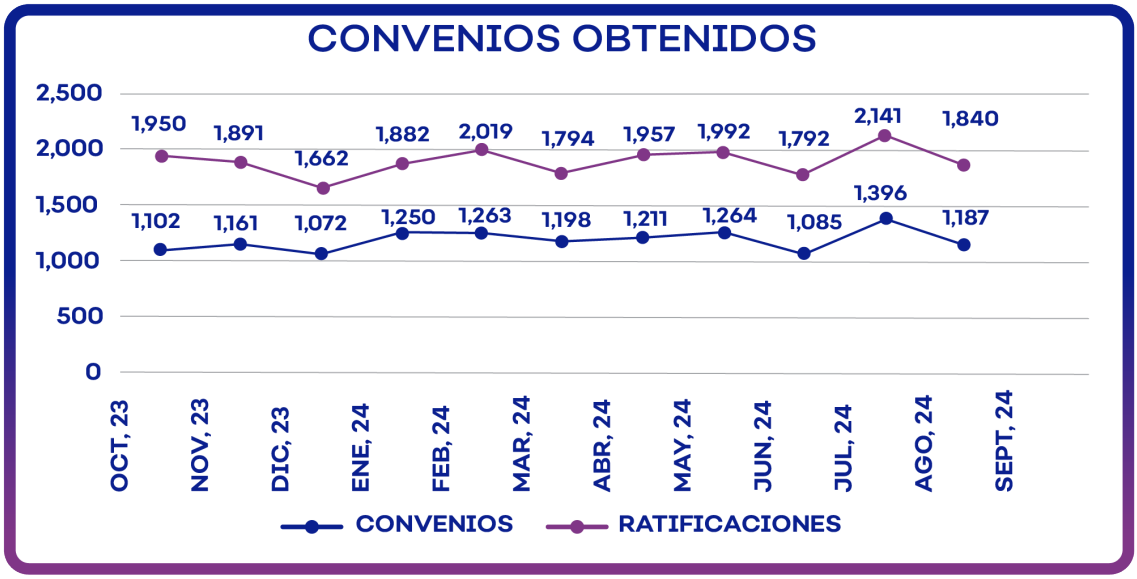


Desempeño Sustantivo en Conciliación Laboral

Resultados de los procedimientos conciliatorios

El periodo 2023-2024 ha representado una etapa de consolidación significativa para el Centro de Conciliación, garantizando la resolución de controversias laborales de carácter individual y colectiva entre trabajadores y empleadores. Mediante la implementación de estrategias de negociación, se ha logrado fomentar la concertación de acuerdos que respetan el marco legal, asegurando el cumplimiento de los derechos y beneficios contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, durante este periodo, el Centro ha logrado una cantidad considerable de convenios tanto en las audiencias como en la ratificación de terminación de las relaciones de trabajo, lo que ha contribuido a la estabilidad y cultura de paz laboral en la entidad. A continuación, se presenta un desglose mensual del volumen de convenios alcanzados en el periodo comprendido.

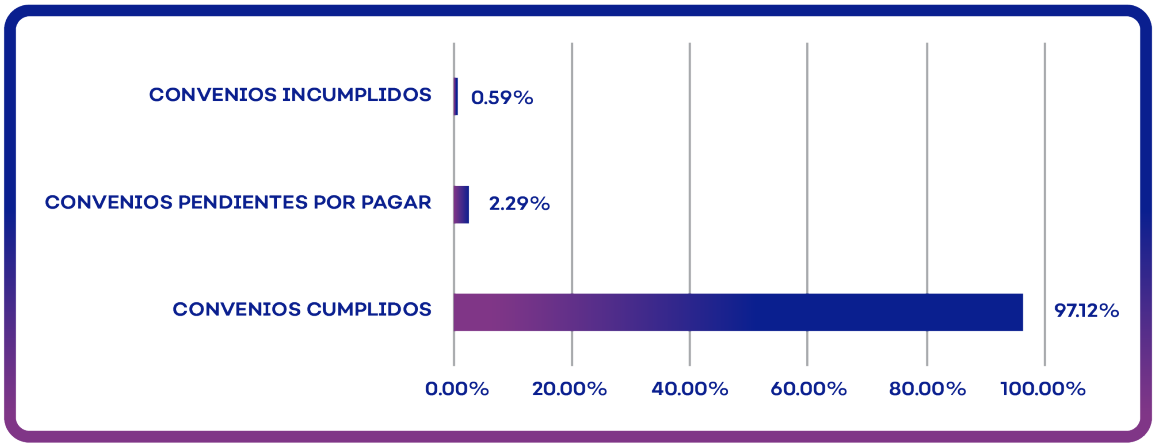


La gráfica muestra una eficiencia sostenida en los procedimientos conciliatorios durante el periodo 2023-2024. Las ratificaciones, que se mantuvieron por encima de los 1,600 casos mensuales, muestran picos en febrero y agosto, reflejando un un manejo adecuado ante fluctuaciones en la demanda. Los convenios, aunque en volúmenes menores, se mantienen estables entre 1,000 y 1,400, lo que indica un equilibrio en la gestión de los conflictos. Este desempeño resalta la efectividad del proceso conciliatorio para resolver conflictos laborales de manera eficiente, evitando su judicialización y promoviendo la paz laboral en el estado.

Los datos mostrados en la gráfica anterior se organizan en la siguiente tabla:

2023-2024	CONVENIOS DE AUSENCIA	CONVENIOS DE RATIFICACIÓN	TOTAL
OCT, 23	1,102	1,950	3,052
NOV, 23	1,161	1,891	3,052
DIC, 23	1,072	1,662	2,734
ENE, 24	1,258	1,882	3,140
FEB, 24	1,263	2,019	3,282
MAR, 24	1,198	1,794	2,992
ABR, 24	1,211	1,957	3,168
MAY, 24	1,264	1,992	3,256
JUN, 24	1,085	1,792	2,877
JUL, 24	1,396	2,141	3,537
AGO, 24	1,248	2,125	3,373
SEPT, 24	1,187	1,840	3,027
TOTAL	14,445	23,045	37,490

Ahora bien, el porcentaje del cumplimiento de los convenios alcanzados es sobresaliente, tal y como lo demuestran los datos, que reflejan un alto porcentaje de acuerdos respetados. En la siguiente gráfica se muestra el porcentaje de acuerdos respetados y efectivos durante el periodo.



Como se puede observar, el 97.12% de los convenios alcanzados han sido cumplidos, lo que refleja un seguimiento efectivo en la ejecución de los acuerdos; el 2.29% de los convenios pendientes por pagar sugiere que aún existe un pequeño porcentaje en proceso, mientras que el 0.59% de convenios incumplidos indica que un mínimo de casos no ha podido ser ejecutado. Este desglose, confirma la efectividad del proceso conciliatorio, ya que la mayoría de los acuerdos se cumplen, lo que garantiza soluciones satisfactorias para ambas partes.

El monto acumulado de los convenios asciende a un total de $1,256'671,869.57

También es importante destacar los indicadores imprescindibles para la función sustantiva de conciliación. Estos datos proporcionan una visión integral del desempeño del Centro, reflejando tanto el volumen de casos atendidos como la efectividad en la resolución de los conflictos laborales. A continuación, se presentan los principales indicadores del periodo en cuestión, que resultan esenciales para evaluar el impacto y alcance del proceso conciliatorio.

Indicadores	Octubre 23-Septiembre 24
Personas Atendidas	74,800
Solicitudes Confirmadas	60,473
Convenios de Conciliación (CC)	14,445
Ratificaciones (R)	23,045
Constancias por No Acuerdo (CNA)	5,803
Constancias de haber agotado el procedimiento conciliatorio (CAPC)	7,453
Procesos archivados por falta de interés	8,914
Efectividad* (E)	86.6%
Beneficio total a trabajadores	$1,256'671,869.57

De lo anterior, podemos decir que Jalisco se mantiene ubicado de manera permanente 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.

Con una efectividad acumulada (2022-2024) del 87.2 %, 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).

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

Donde:

E: efectividad

TCAR: total de convenios en audiencia y ratificación

CNA: constancias de haber agotado el procedimiento por no acuerdo

El análisis del periodo en cuestión evidencia que la continuidad del proceso conciliatorio ha logrado establecer una tendencia sostenida en la gestión de conflictos laborales. Los resultados no solo muestran estabilidad, sino que indican una consolidación en la capacidad operativa, permitiendo absorber la demanda sin comprometer la calidad de los acuerdos alcanzados.

En este sentido, el segundo año del CCL JALISCO ha permitido afianzar un modelo que, a través de ajustes graduales y mejoras en los procedimientos, ha mostrado ser capaz de responder con consistencia a las necesidades de conciliación. De esta manera, se perfila un escenario favorable para seguir ampliando el impacto de la Reforma Laboral en Jalisco y consolidando una cultura de paz en el mundo del trabajo.

Para fortalecer el acceso a la justicia laboral y acercar los servicios de conciliación a más municipios del estado, cada oficina delegacional del CCL Jalisco ha jugado un papel clave en la descentralización y ampliación de la cobertura. A continuación, se presentan las tablas que detallan los resultados específicos y la productividad de cada una de las oficinas delegacionales, resaltando su contribución a la misión y visión del Centro.

Sedes del CCL Jalisco

Área Metropolitana de Guadalajara

La sede con mayor volumen de solicitudes y atenciones corresponde al Área Metropolitana de Guadalajara, ubicada en la Dirección General del Organismo. Esta oficina gestiona un flujo continuo de personas que recurren a los servicios de conciliación para resolver sus conflictos laborales.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos durante el último año, junto con el acumulado histórico, reflejando la importancia estratégica de esta sede en la operatividad global del Centro.

SERVICIOS AMG	RESULTADOS
CONVENIOS OBTENIDOS EN AUDIENCIAS	11,751
CONVENIOS OBTENIDOS EN RATIFICACIONES	19,702
CONSTANCIAS POR NO ACUERDO (CNA)	5,099
CONSTANCIAS DE HABER AGOTADO EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO	6,567
ARCHIVADAS POR FALTA DE INTERÉS	6,899
EFECTIVIDAD	86.05%
MONTO ECONÓMICO GENERADO	$1,098'647,227.86

Los resultados presentados por la sede del Área Metropolitana de Guadalajara permiten observar la capacidad del sistema para gestionar y resolver una cantidad considerable de conflictos laborales. El número de convenios, tanto en audiencias como en ratificaciones, indica que esta sede concentra una porción relevante de los procedimientos conciliatorios del estado. Las constancias emitidas por no acuerdo, así como aquellas por haber agotado el procedimiento conciliatorio, muestran un avance en la formalización de las negociaciones, aunque también evidencian la necesidad de analizar los factores que llevan a la emisión de constancias sin acuerdos definitivos. La cifra de casos archivados por falta de interés sugiere una tendencia a la desvinculación de las partes en ciertos momentos del proceso, lo que podría requerir un análisis de las circunstancias que dificultan la continuidad de los procedimientos. El monto económico generado subraya la capacidad de esta sede para resolver conflictos con impacto económico, mientras que la efectividad del 86.05% plantea la posibilidad de optimizar aún más el porcentaje de resolución favorable mediante un ajuste en la gestión de los casos archivados y no acordados.

Puerto Vallarta

La sede de Puerto Vallarta se ubica como la segunda con mayor número de solicitudes recibidas, en gran parte debido a su posición estratégica en una región con alta actividad económica.

Al ser uno de los principales destinos turísticos de México, la demanda de servicios laborales en sectores como hotelería, restauración y comercio es constante. Esta actividad genera una significativa interacción laboral que deriva en la necesidad de resolver conflictos a través de los mecanismos de conciliación. A continuación, se presentan los resultados obtenidos por esta sede durante el último año.

SERVICIOS	RESULTADOS
CONVENIOS OBTENIDOS EN AUDIENCIAS	1,123
CONVENIOS OBTENIDOS EN RATIFICACIONES	2,477
CONSTANCIAS POR NO ACUERDO (CNA)	370
CONSTANCIAS DE HABER AGOTADO EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO	545
ARCHIVADAS POR FALTA DE INTERÉS	961
EFECTIVIDAD	90.68%
MONTO ECONÓMICO GENERADO	$81'451,917.41

Los resultados obtenidos en la sede de Puerto Vallarta muestran que el 31.19% de los convenios fueron alcanzados en audiencias, mientras que el 68.8% se

lograron mediante ratificaciones. Las constancias por no acuerdo representan el 6.76% del total de casos gestionados, mientras que las constancias de haber agotado el procedimiento conciliatorio suman un 9.95% Los procesos archivados por falta de interés constituyen un 17.55% del total, lo que sugiere un área de oportunidad en el seguimiento de las partes involucradas. El índice de efectividad del 90.68% refleja un balance favorable en términos de resolución de conflictos, mientras que el monto económico generado a través de estos convenios evidencia la importancia de la sede en la restitución de derechos laborales.

Lagos de Moreno

La oficina de Lagos de Moreno, situada en un municipio clave debido a su patrimonio cultural, su relevancia en la industria y el sector agropecuario, y su ubicación estratégica en el Bajío, desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico de Jalisco.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por esta sede durante el último año, reflejando su actividad en la resolución de conflictos laborales.

SERVICIOS	RESULTADOS
CONVENIOS OBTENIDOS EN AUDIENCIAS	431
CONVENIOS OBTENIDOS EN RATIFICACIONES	254
CONSTANCIAS POR NO ACUERDO (CNA)	92
CONSTANCIAS DE HABER AGOTADO EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO	118
ARCHIVADAS POR FALTA DE INTERÉS	375
EFECTIVIDAD	88.16%
MONTO ECONÓMICO GENERADO	$22'416,982.85

Los resultados obtenidos por la oficina de Lagos de Moreno reflejan que el 62.92% de los convenios fueron alcanzados en audiencias, mientras que el 37.08% se lograron a través de ratificaciones. Las constancias por no acuerdo representan el 7.24% de los casos gestionados, mientras que las constancias de haber agotado el procedimiento conciliatorio suman el 9.29%. Los procesos archivados por falta de interés representan el 29.53% del total, lo que sugiere una posible área de atención en el seguimiento de las partes involucradas. Con una efectividad del 88.1%, la oficina de Lagos de Moreno muestra una capacidad constante para gestionar los conflictos laborales en su jurisdicción, contribuyendo además con un monto económico significativo para los trabajadores.

Zapotlán el Grande

La oficina delegacional de Zapotlán el Grande ocupa una posición estratégica debido a la relevancia económica y social que el municipio tiene en el sur de Jalisco. Su actividad agrícola, industrial y académica ha contribuido de manera significativa al empleo y al desarrollo regional.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos durante el último año, los cuales reflejan el impacto de las acciones realizadas en materia de conciliación laboral en esta sede.

SERVICIOS	RESULTADOS
CONVENIOS OBTENIDOS EN AUDIENCIAS	527
CONVENIOS OBTENIDOS EN RATIFICACIONES	334
CONSTANCIAS POR NO ACUERDO (CNA)	46
CONSTANCIAS DE HABER AGOTADO EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO	39
ARCHIVADAS POR FALTA DE INTERÉS	377
EFECTIVIDAD	94.93%
MONTO ECONÓMICO GENERADO	$26'039,708.76

Los resultados de la oficina de Zapotlán el Grande en el último año muestran que el 61.21% de los convenios se lograron en audiencias, mientras que el 38.79% fueron a través de ratificaciones. Las constancias por no acuerdo constituyen el 3.48% del total de casos gestionados, mientras que las constancias de haber agotado el procedimiento conciliatorio representan el 2.95%. Los casos archivados por falta de interés alcanzan el 28.49%, lo que indica un área de atención en el seguimiento de las partes. Con una efectividad del 94.93%, la oficina ha mostrado un desempeño notable en la resolución de los conflictos a través de la conciliación, generando un monto económico significativo en favor de los trabajadores.

Ocotlán

En busca de una mayor cobertura de servicios en las distintas regiones del estado, se abrieron oficinas en las Unidades Regionales de Servicios (UNIRSE).

La sede en Ocotlán, debido a su relevancia económica en la región, refleja resultados que impactan de manera directa en la conciliación laboral, como se muestra en la siguiente tabla.

SERVICIOS	RESULTADOS
CONVENIOS OBTENIDOS EN AUDIENCIAS	477
CONVENIOS OBTENIDOS EN RATIFICACIONES	215
CONSTANCIAS POR NO ACUERDO (CNA)	111
CONSTANCIAS DE HABER AGOTADO EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO	108
ARCHIVADAS POR FALTA DE INTERÉS	237
EFECTIVIDAD	86.18%
MONTO ECONÓMICO GENERADO	$21'674,580.85

La paz laboral contribuye a la creación de empleos estables y bien remunerados, lo que no solo mejora la calidad de vida de las familias trabajadoras, sino que también reduce la desigualdad y fomenta el bienestar social en la comunidad. En este contexto, los resultados positivos de nuestra sede regional en Ocotlán reflejan un 86.29% de efectividad acumulada, con 1,274 asuntos resueltos

de manera pacífica mediante convenios conciliatorios y ratificaciones de terminación laboral. Estos resultados han generado un monto económico acumulado de $47,263,701.46, beneficiando tanto a las personas trabajadoras como a las empleadoras.

Autlán de Navarro

Autlán de Navarro se encuentra en una posición estratégica dentro de la región sur de Jalisco, sirviendo como un punto de conexión clave entre diversas áreas productivas y comerciales. Su ubicación facilita el acceso a mercados regionales y nacionales.

En virtud de lo anterior surte mayor relevancia la aportación que realiza el CCL a la paz laboral en la región, a continuación, se presentan las cifras del presente año:

SERVICIOS	RESULTADOS
CONVENIOS OBTENIDOS EN AUDIENCIAS	113
CONVENIOS OBTENIDOS EN RATIFICACIONES	61
CONSTANCIAS POR NO ACUERDO (CNA)	83
CONSTANCIAS DE HABER AGOTADO EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO	65
ARCHIVADAS POR FALTA DE INTERÉS	60
EFECTIVIDAD	67.70%
MONTO ECONÓMICO GENERADO	$5'982,391.27

El acceso al nuevo modelo de justicia laboral y la paz laboral son esenciales para el crecimiento económico y para atraer nuevas inversiones. En este sentido, desde su apertura, nuestra sede en Autlán de Navarro ha sido fundamental

al contribuir con 309 convenios de conciliación y ratificación de terminación laboral. La sede ha logrado una efectividad del 72.46% y ha generado un monto económico de $9,244,330.00, lo que demuestra su impacto positivo en la resolución pacífica de conflictos laborales en la región sur de nuestro estado.

Colotlán

Colotlán tiene una importancia económica significativa en la región norte de Jalisco, sin embargo, también enfrenta desafíos históricos, abordar estos desafíos y cumplir con las necesidades de la región en el acceso a la conciliación efectiva es relevante para el CCL Jalisco.

A continuación, se muestra la estadística de atención de los asuntos en dicha sede durante el periodo:

La estabilidad laboral es un pilar clave para lograr una paz social más amplia. Los conflictos laborales no solo afectan a las empresas, sino que también impactan

SERVICIOS	RESULTADOS
CONVENIOS OBTENIDOS EN AUDIENCIAS	23
CONVENIOS OBTENIDOS EN RATIFICACIONES	2
CONSTANCIAS POR NO ACUERDO (CNA)	2
CONSTANCIAS DE HABER AGOTADO EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO	11
ARCHIVADAS POR FALTA DE INTERÉS	5
EFECTIVIDAD	92.59%
MONTO ECONÓMICO GENERADO	$459,060.57

negativamente a las comunidades. Al fomentar un ambiente de trabajo pacífico, se promueve una cultura de diálogo y colaboración que beneficia al tejido social en su conjunto. En este sentido, nuestra oficina en Colotlán destaca por su alta efectividad histórica, alcanzando un 94.87% de éxito, con un monto económico acumulado de $645,008.51, derivado de la resolución pacífica de 38 casos.

De la información estadística general del CCL Jalisco, podemos concluir que, desde el 3 de octubre de 2022 al 2 de octubre de 2024, se han brindado 145,120 asesorías, se han presentado 140,920 , solicitudes y de las cuales se han confirmado 114,336, resultando en la celebración de 100,555 audiencias de conciliación, derivando en 69,718 convenios.

SERVICIOS	RESULTADOS
CONVENIOS OBTENIDOS EN AUDIENCIAS	25,374
CONVENIOS OBTENIDOS EN RATIFICACIONES	44,344
CONSTANCIAS POR NO ACUERDO (CNA)	10,190
CONSTANCIAS DE HABER AGOTADO EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO	13,549
ARCHIVADAS POR FALTA DE INTERÉS	17,036
EFECTIVIDAD	87.25%
MONTO ECONÓMICO GENERADO	$2,269’512,871.76

Jornadas de la Paz Laboral

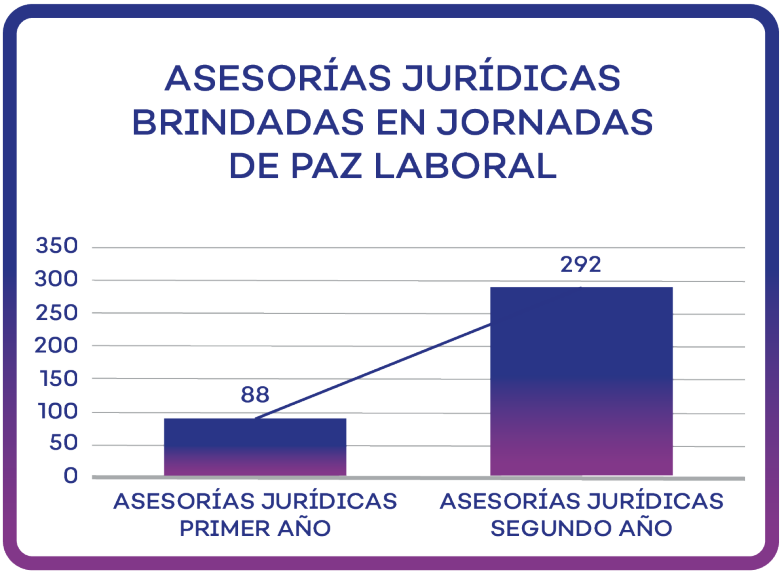
Las Jornadas de Paz Laboral tienen como objetivo brindar atención preventiva y resolver conflictos laborales, promoviendo los servicios y atendiendo directamente las solicitudes de las partes empleadoras y trabajadoras en los municipios donde no existe una sede regional.

En lo que va del 2024 se han realizado un total de 55 jornadas en las 6 sedes regionales, alcanzando a 13 municipios con el mayor número de unidades económicas.

MES	JORNADAS DE PAZ
OCT-23	9
NOV-23	7
DIC-23	3
ENE-24	7
FEB-24	3
MAR-24	4
ABR-24	9
MAY-24	7
JUN-24	8
JUL-24	6
AGO-24	6
SEP-24	5
TOTAL	74

MES	ASESORÍA JURÍDICA	SOLICITUDES CONFIRMADAS	RATIFICACIÓN DE CONVENIOS	AUDIENCIAS CELEBRADAS	CONVENIO DE CONCILIACIÓN	CONSTANCIAS DE NO CONCILIACIÓN	REAGENDAS	CUMPLI MIENTO DE CONVENIO (PAGO)
OCTUBRE	5	5	3	12	6	0	0	0
NOVIEMBRE	8	6	2	15	3	0	0	0
DICIEMBRE	8	1	2	4	2	0	0	0
ENERO	8	4	4	15	4	3	0	0
FEBRERO	5	3	1	9	2	0	2	0
MARZO	6	2	1	7	2	3	0	5
ABRIL	78	5	3	6	1	3	0	4
MAYO	24	5	0	4	4	1	0	4
JUNIO	100	2	3	1	0	1	1	2
JULIO	41	4	1	0	0	0	0	2
AGOSTO	6	2	3	4	6	2	0	1
SEPTIEMBRE	3	2	0	8	3	3	3	1
TOTAL	292	41	23	85	33	16	6	19

Estos resultados reflejan el impacto positivo que tiene el acercamiento ciudadano en la resolución de conflictos laborales, subrayando la relevancia de las Jornadas de Paz Laboral como una herramienta clave en la labor del CCL Jalisco. Con 13 municipios visitados: Atotonilco, Chapala, Cihuatlán, Encarnación de Díaz, Guadalajara, Jamay, La Barca, San Juan de los Lagos, Tamazula de Gordiano, Tapalpa, Tolimán, Tototlán y Unión de Tula.



AUMENTO DE 231.82%

Asesorías especializadas

El CCL Jalisco tiene un papel crucial al brindar asesoría jurídica laboral y ofrecer el servicio de conciliación en sede administrativa para resolver conflictos laborales entre trabajadores y empleadores, antes de llegar a tribunales. Esto se realiza bajo los principios de certeza, imparcialidad, igualdad, y transparencia, establecidos en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, destacando su relevancia y necesidad en la sociedad actual.

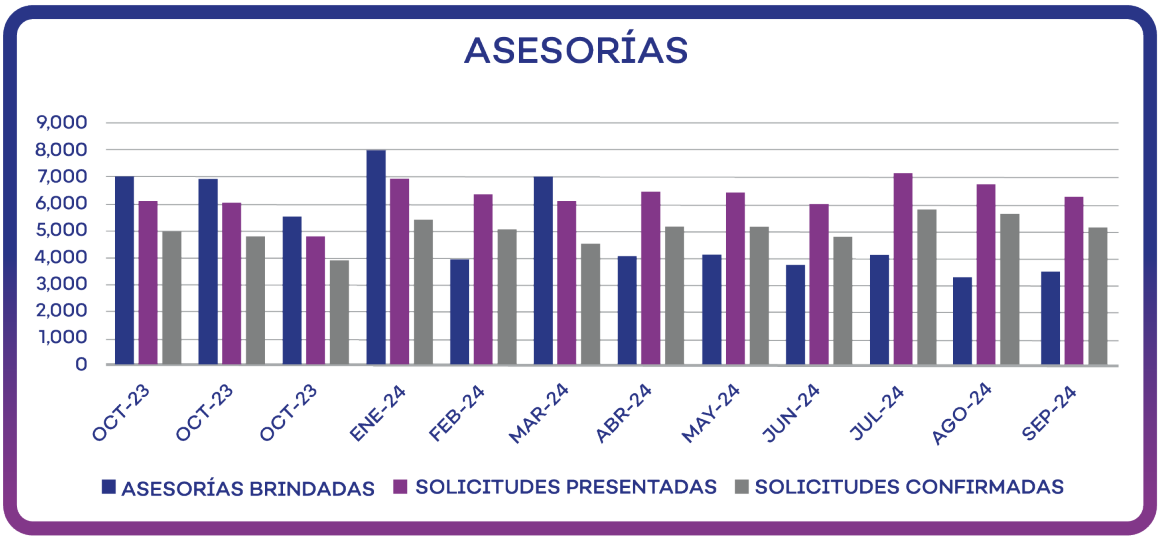
La Dirección Jurídica, tiene a su cargo una gran variedad de tramites a resolver, entre ellos se encuentran dos procesos sustantivos, a saber, brindar asesoría jurídica a todos los usuarios y realizar las notificaciones para el desahogo de la conciliación.

El servicio de asesoría jurídica es fundamental en la atención del usuario que requiere iniciar con un proceso de conciliación, dado que este representa el primer contacto con la ciudadanía, por lo que es de suma importancia que se brinde información clara, precisa y oportuna sobre los derechos y tiempos de prescripción del solicitante; así como realizar el acompañamiento para acceder a dicho servicio.

Las estadísticas de usuarios atendidos por los asesores jurídicos, así como el número de expedientes elaborados, son los siguientes:

MES	ASESORÍAS BRINDADAS	SOLICITUDES PRESENTADAS	SOLICITUDES CONFIRMADAS
OCT-23	7,051	6,131	5,007
NOV-23	6,956	6,049	4,790
DIC-23	5,521	4,801	3,938
ENE-24	8,005	6,962	5,416
FEB-24	3,958	6,362	5,077
MAR-24	3,508	5,472	4,537
ABR-24	4,087	6,452	5,164
MAY-24	4,125	6,443	5,166
JUN-24	3,770	6,007	4,821
JUL-24	4,130	7,170	5,781
AGO-24	3,296	6,746	5,663
SEP-24	3,605	6,205	5,113
SUBTOTAL	58,012	74,800	60,473
TOTAL	193,285		

De manera gráfica, los datos se ilustran a continuación, de la siguiente forma:



El uso de tecnologías de la información ha sido una constante en el actuar del CCL Jalisco, lo que ha permitido brindar los servicios de conciliación a los Jaliscienses de una forma más eficiente, confiable y objetiva; reduciendo los tiempos de atención, permitiendo la atención de más usuarios sin disminuir la calidad en la asesoría, tal como se puede constatar de las siguientes estadísticas:

INDICADORES DE RENDIMIENTO

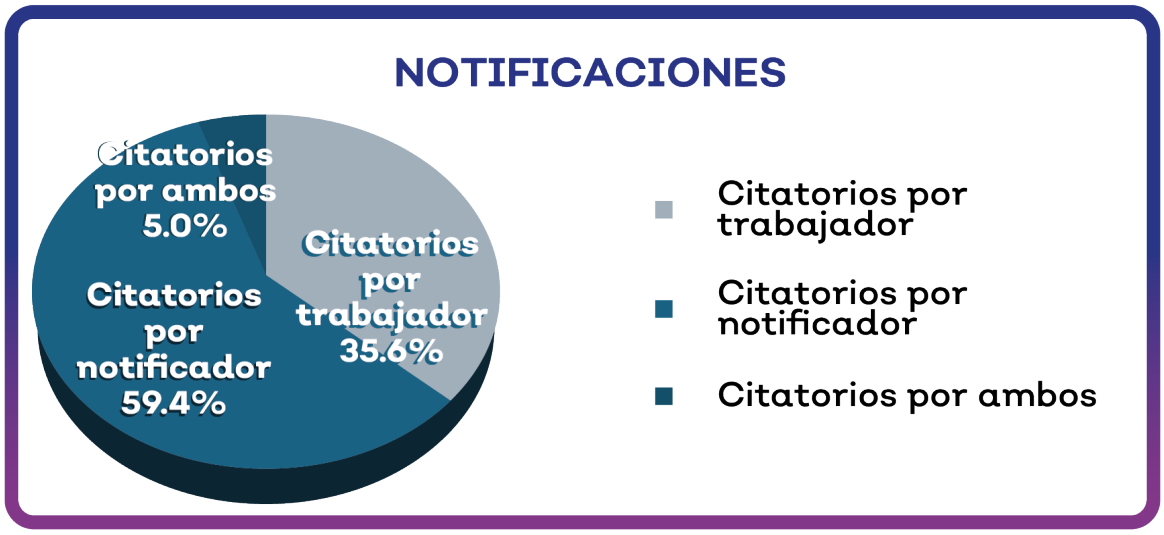
TIEMPO PROMEDIO QUE DURA UNA ASESORÍA LABORAL (MINUTOS)	TURNOS PROMEDIO DE USUARIOS ATENDIDOS POR DÍA	ATENCIÓN A USUARIOS (POR ASESOR AL DÍA)	TIEMPO PROMEDIO (MINUTOS) DESDE EL ARRIVO DEL USUARIO HASTA SU SALIDA DEL CENTRO
45	136	8	90

Estos mecanismos han transformado el servicio en una experiencia sencilla, y amigable al usuario, invitándolo y fomentando el uso de los métodos alternos de solución de conflictos, contribuyendo así a la cultura de la paz, premisa pilar de la reforma laboral, que da origen a éste organismo público.

Notificaciones

Las notificaciones son una pieza clave en el proceso de conciliación, ya que permiten a las partes involucradas acudir de manera oportuna y bien informada a sus citas. Este contacto establece el tono y la seriedad del proceso, contribuyendo a que los conflictos laborales puedan resolverse con eficiencia y transparencia.

En este periodo, el CCL Jalisco, ha emitido 67,893 citatorios para el proceso de conciliación, de los cuales el 59,4% (63.76)% han sido notificados por personal de la coordinación de notificadores, lo que representa un total de 40,328 diligencias realizadas (3,360.66 mensuales).

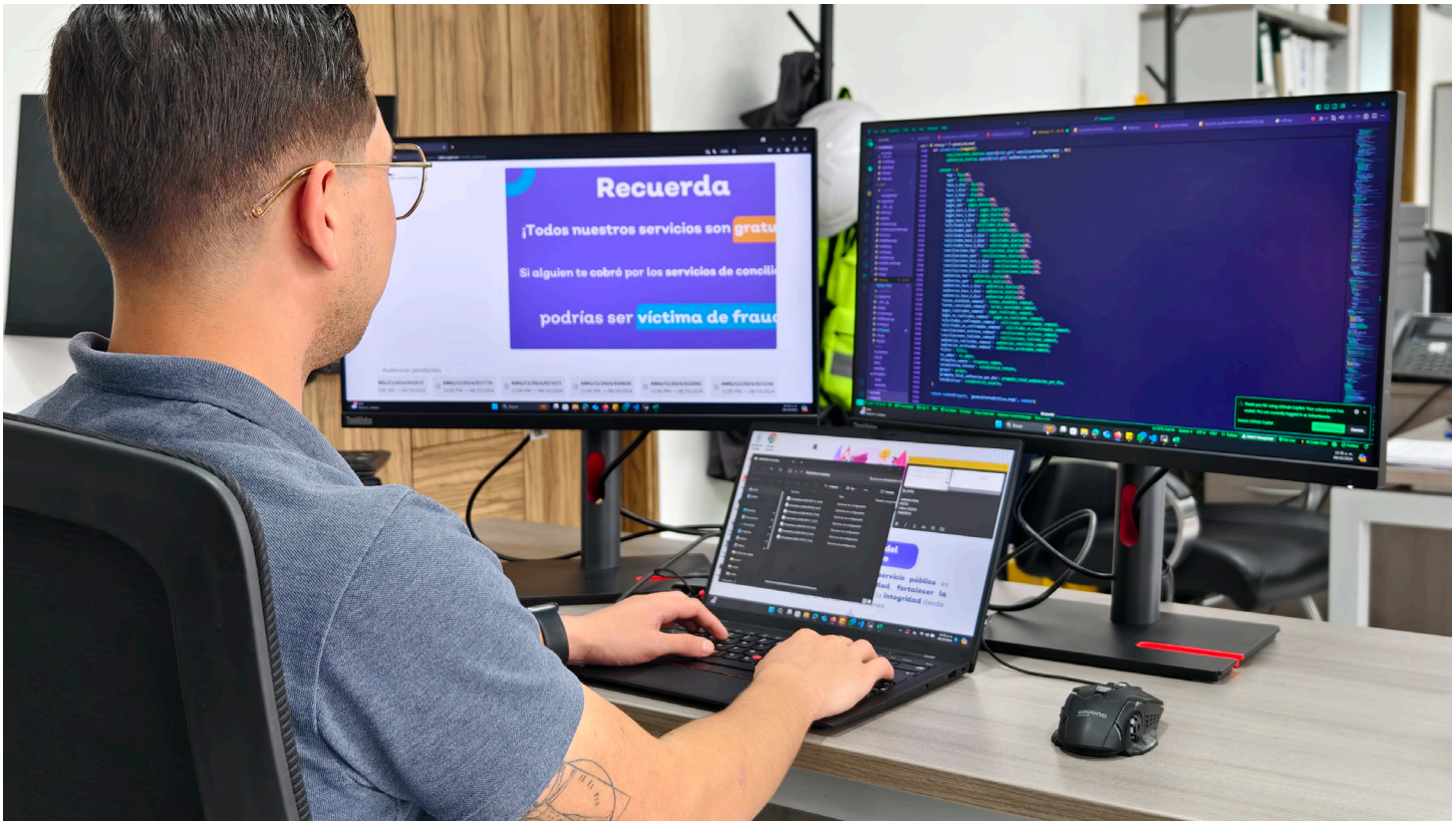


La labor de los notificadores resulta vital para el proceso de conciliación y ha incidido de forma directa en el índice de efectividad (86..6% en el periodo informado), pues solo a través de una correcta citación, que cumpla con las formalidades legales, se puede materializar un acuerdo de solución de conflictos.

El papel de los notificadores va más allá de entregar citatorios; su labor asegura que el proceso de conciliación se lleve a cabo con rigor y compromiso, facilitando acuerdos efectivos. Al cumplir con las formalidades legales, los notificadores contribuyen de manera esencial a la eficacia del sistema, consolidando la importancia de su función en el éxito de la conciliación laboral.

Iniciativas y Mejora Continua en Tecnologías de la Información

En este apartado se detallan las iniciativas y acciones implementadas por el CCL Jalisco en el ámbito de Tecnologías de la Información, enfocadas en mejorar la eficiencia y accesibilidad de los servicios que ofrece. La inversión en herramientas digitales y sistemas avanzados ha permitido optimizar procesos clave y brindar una experiencia más ágil para las personas usuarias.

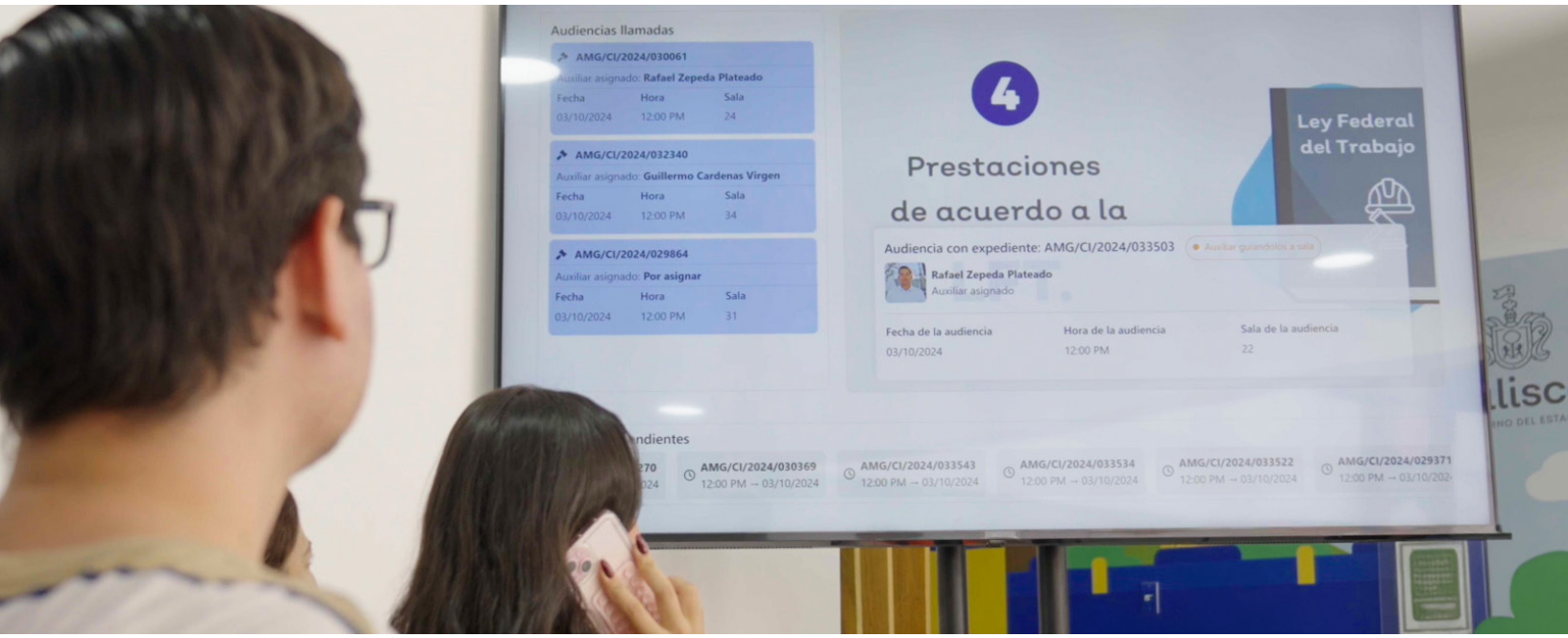


Entre las principales mejoras, destaca la implementación del Sistema de Turnos y la geolocalización en tiempo real de las notificaciones, ambos diseñados para reducir tiempos de espera y garantizar la precisión en la entrega de citatorios. Además, el desarrollo de la conciliación remota refleja un esfuerzo por adaptar los servicios a las necesidades actuales, facilitando el acceso desde cualquier lugar.

La incorporación de controles como el acceso mediante reconocimiento facial y el registro digital en la Ludoteca “El tren de los valores” son muestra de un enfoque integral que busca reforzar la seguridad y el control de nuestros servicios. Asimismo, se han realizado esfuerzos en el mantenimiento y actualización de la infraestructura tecnológica, asegurando que el Centro continúe operando de manera eficiente y con altos estándares de calidad.

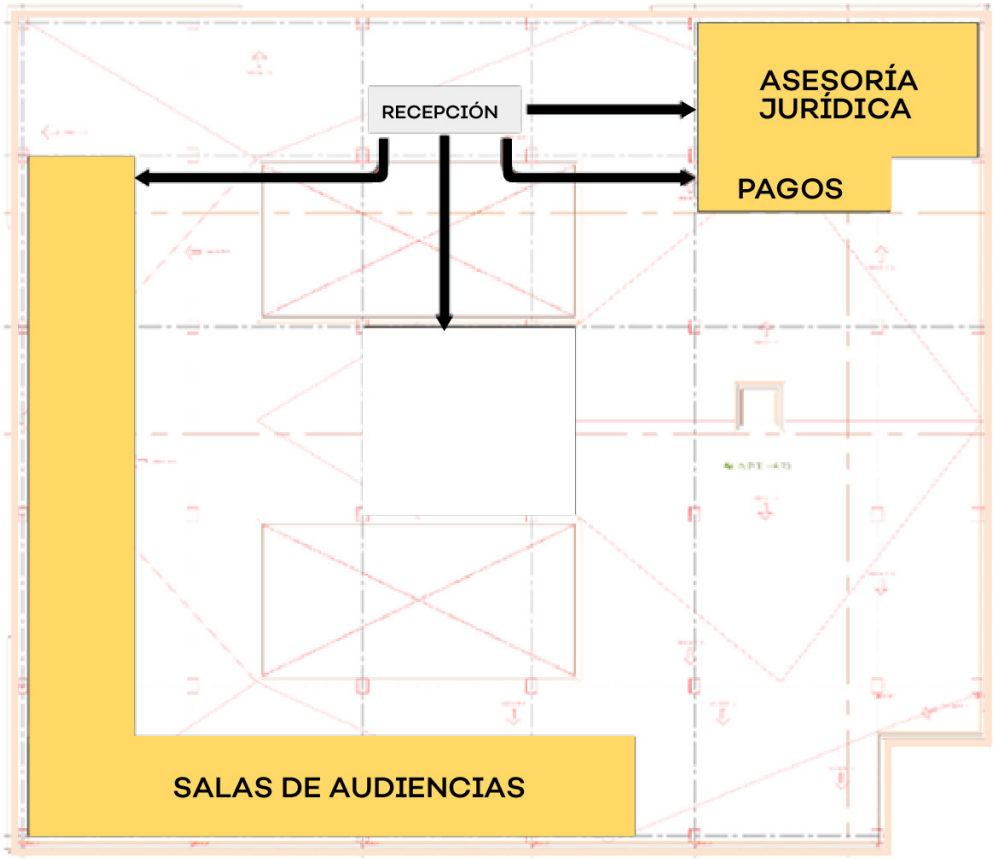
Implementación del Sistema de Turnos

El nuevo sistema de turnos facilita la gestión ordenada y controlada de las personas que requieren servicios, mejorando la calidad en asesoría jurídica, ratificación de convenios y audiencias. Este sistema asegura que la justicia laboral sea accesible para la ciudadanía, promoviendo un uso eficiente de los recursos y estableciendo controles contra la corrupción y el favoritismo. Al gestionar mediante algoritmos, se garantiza que todas las personas reciban atención equitativa y oportuna, sin preferencias.



Como uno de los proyectos más desafiantes de la Dirección de Tecnologías en 2024, el desarrollo de esta herramienta involucró a la Dirección de Tecnologías de la Información, la Coordinación Especializada en Sistemas y el personal técnico en informática entre junio y agosto de 2024. Su implementación ha sido gradual, permitiendo una transición suave en el flujo de trabajo de las distintas áreas del CCL Jalisco.

El sistema se desplegó en la última semana de julio de 2024, y el proceso comienza con el personal de Recepción registrando los datos de quienes acuden al Centro. Se captura su identificación oficial, lo que permite enviar la información de manera segura a las áreas de atención, minimizando incidencias relacionadas con archivos maliciosos y facilitando el flujo de datos.



Una vez asignado el turno, los datos se almacenan en el servidor del Sistema de Turnos para posteriormente ser enviados al área correspondiente. Las vistas en las terminales de cada área varían según sus funciones. En el área de Asesoría Jurídica, se genera una vista en la que las Personas Asesoras Jurídicas pueden llamar un turno asignado al azar al presionar el botón de “Llamar Turno”. Verán el código del turno que deberán atender, el cual también se mostrará en la pantalla de la sala de espera de Asesoría Jurídica, acompañado de un tono de notificación que indica el código del turno llamado y a qué mesa debe dirigirse.

Cuando la persona llega a la mesa asignada por el Sistema de Turnos, la Persona Asesora Jurídica corrobora que el código de turno sea correcto, para posteriormente presionar el botón de “Iniciar Turno” para visualizar los datos de la persona y activar un contador de tiempo. Este contador permite medir la duración de la atención, con el fin de recopilar datos que ayuden a mejorar continuamente el servicio y ofrecer un proceso ágil y eficiente.

En el área de Ratificación de Convenios, los turnos se llaman de manera similar, tanto visual como auditiva. Sin embargo, en este caso, el turno se envía a la terminal del personal auxiliar de Conciliación, quien asigna manualmente el turno a las Personas Conciliadoras disponibles. Esto permite que el personal de Conciliación valide la documentación que traen las Personas Trabajadoras para confirmar su identidad, y que las Personas Empleadoras comprueben su representación legal y presenten la documentación necesaria para realizar la Ratificación del Convenio.

Una vez asignado el turno a la Persona Conciliadora, esta recibe los datos y documentos de ambas partes y puede iniciar el turno presionando el botón de "Iniciar Ratificación". Esto activa un contador de tiempo y permite a las Personas Conciliadoras llenar un formulario al concluir la Ratificación, especificando si el convenio fue exitoso o no. También se registra el número de solicitud del SINACOL, la razón social de la empresa y cualquier observación relevante.

Los datos recabados sirven para identificar las empresas que acuden regularmente al CCLEJ, verificar la coherencia en el número de solicitudes de SINACOL, y analizar tiempos de atención y casos similares. Esta información permite diseñar planes de acción ante situaciones recurrentes.

Desde la implementación del Sistema de Turnos, se han asignado 2,770 turnos en las áreas de Asesoría Jurídica y Ratificación de Convenios, distribuidos de la siguiente manera:

- Asesoría Jurídica: 2,194 turnos, del 29 de julio al 19 de agosto de 2024.
- Ratificación de Convenios: 576 turnos, del 5 de agosto al 19 de agosto de 2024.

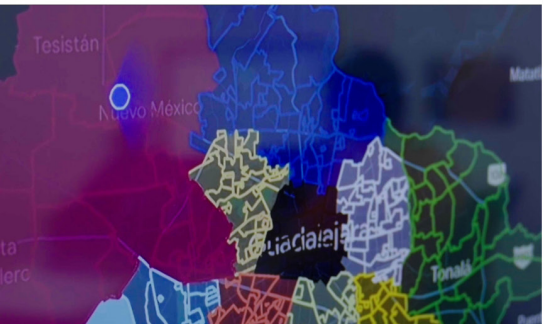
El Sistema de Turnos ha permitido que las personas que acuden al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco se dirijan de manera más controlada a las áreas correspondientes a su situación. Además, mejora la accesibilidad al presentarse de manera visual y auditiva en las pantallas de las salas de espera.

ACTUALIZACIÓN IMPLEMENTADA	DESCRIPCIÓN DEL BENEFICIO
Representación visual potencializada de turno llamado.	No es necesario estar cerca de la pantalla para observar el turno.
Llamada en pantalla de sala de espera. Tono de alerta. Comando de voz del número de turno y lugar de atención.	Al proyectarse el número de turno, se emite un comando de voz para que las y los usuarios y en especial aquellos con discapacidad visual tengan conocimiento de su turno.
Registro tecnológico de usuarios.	En el área de recepción se registra el usuario mediante medios tecnológicos, capturando su identificación oficial, la cual viaja en tiempo real al asesor o conciliador en turno, volviendo más eficiente la atención del usuario en el proceso de elaboración de solicitudes de conciliación.
Desarrollada por el CCL.	Es una herramienta creada por personal del CCL JALISCO, lo que permite su mejora y adaptación constante sin cargo al presupuesto. Asimismo, permite el seguimiento de indicadores de rendimiento del personal.

Para las personas trabajadoras del CCLEJ, el sistema ha agilizado la captura de datos y la organización de las áreas que lo utilizan, facilitando la creación de bases de datos que apoyan la aplicación de indicadores clave de rendimiento, la toma de decisiones y la planificación de necesidades en cuanto a capacitación.

Geolocalización de notificaciones en tiempo real

Para fortalecer la eficiencia del proceso de notificación, el Centro ha dotado a los notificadores con dispositivos electrónicos que cuentan con datos móviles, permitiendo realizar notificaciones en tiempo real. Esto garantiza que las partes involucradas reciban información actualizada y precisa sobre el acto, con el objetivo principal de asegurar su comparecencia en las audiencias de conciliación.



Adicionalmente, se han implementado estrategias de zonificación mediante programas que asignan los citatorios de acuerdo con códigos postales. Esta distribución optimiza los recursos, tanto humanos como financieros, ya que facilita la entrega oportuna de notificaciones y reduce los tiempos de desplazamiento.

El sistema de geolocalización permite monitorear constantemente la posición de cada notificador, visualizándose en pantallas donde se reporta la lista de turnos de notificación y el mapeo estratégico de las zonas. De este modo, es posible ajustar las rutas de manera ágil para responder a las necesidades operativas y mejorar la cobertura de las notificaciones.

Las herramientas tecnológicas empleadas no solo mejoran el desempeño de los notificadores, sino que también contribuyen a mantener altos índices de efectividad. Al poder monitorear en tiempo real cada etapa del proceso, se garantiza que las notificaciones se lleven a cabo conforme a los principios de legalidad, eficacia y transparencia.

Este enfoque integral de monitoreo y distribución, respaldado por tecnología avanzada, permite que el proceso de notificación se realice de acuerdo con los estándares de máxima publicidad y accesibilidad, alineándose con los objetivos de modernización del CCL Jalisco.

Avances de la conciliación remota

El proyecto de conciliación remota se encuentra en su fase final de ajustes, con un enfoque en la definición de lineamientos que permitan su correcta ejecución. En este momento, se está llevando a cabo en casos de excepción, lo que nos permite evaluar y ajustar su funcionamiento antes de extenderlo a todos los usuarios. Estas pruebas iniciales proporcionan valiosa información para optimizar el servicio antes de su implementación definitiva.

Esta nueva modalidad tiene contemplado el uso de firma electrónica tanto para servidores públicos como para ciudadanos, lo que agiliza los trámites y permite que el personal se enfoque en actividades de mayor valor. Al digitalizar ciertos aspectos del proceso, se facilita una conciliación más accesible y eficiente para todos.

En el desarrollo de este proyecto, hemos trabajado en colaboración con el Centro Federal de Conciliación, cuyos directivos y equipo compartieron sus experiencias en la implementación de conciliación remota. Estos intercambios nos ayudan a adaptar nuestro modelo para responder mejor a posibles contingencias y asegurar que el servicio sea confiable y seguro.

Adicionalmente, se ha llevado a cabo una mesa de trabajo con el personal conciliador, donde se discutieron los detalles de la conciliación remota. Este espacio permitió la creación de una propuesta de lineamientos, la cual fue entregada a las áreas Jurídica y de Tecnologías de la Información para su revisión y consideración, asegurando que todas las necesidades técnicas y legales sean atendidas.

El desarrollo de la conciliación remota es un esfuerzo conjunto que involucra múltiples áreas del Centro de Conciliación Laboral. La colaboración interna ha sido fundamental para que este servicio, actualmente en fase de pruebas, pueda convertirse en una realidad para el beneficio de las partes en conflicto laboral en los próximos meses.

Control y registro digital de la Ludoteca "El tren de los valores"

Como parte del esfuerzo por construir un servicio de calidad se creó un espacio educo-formativo para las niñas y los niños hijos de las personas usuarias y el personal del CCL Jalisco: la ludoteca.

Para garantizar el cuidado adecuado de los niños en la Ludoteca, se ha desarrollado un sistema de registro digital mediante la herramienta “Concilia-Bot”. Este sistema permite que el registro sea rápido y sencillo, facilitando la recopilación de datos de contacto de los tutores para asegurar que se pueda responder de manera oportuna en caso de que se necesite contactar a los responsables de los menores.

La herramienta tecnológica implementada en la Ludoteca no solo agiliza el proceso de registro, sino que también permite tener un control seguro y eficiente sobre el acceso al servicio. Gracias a este sistema, el personal puede monitorear de manera precisa la asistencia de cada niño y verificar la información relevante en tiempo real, asegurando así un entorno de confianza para quienes utilizan este servicio.

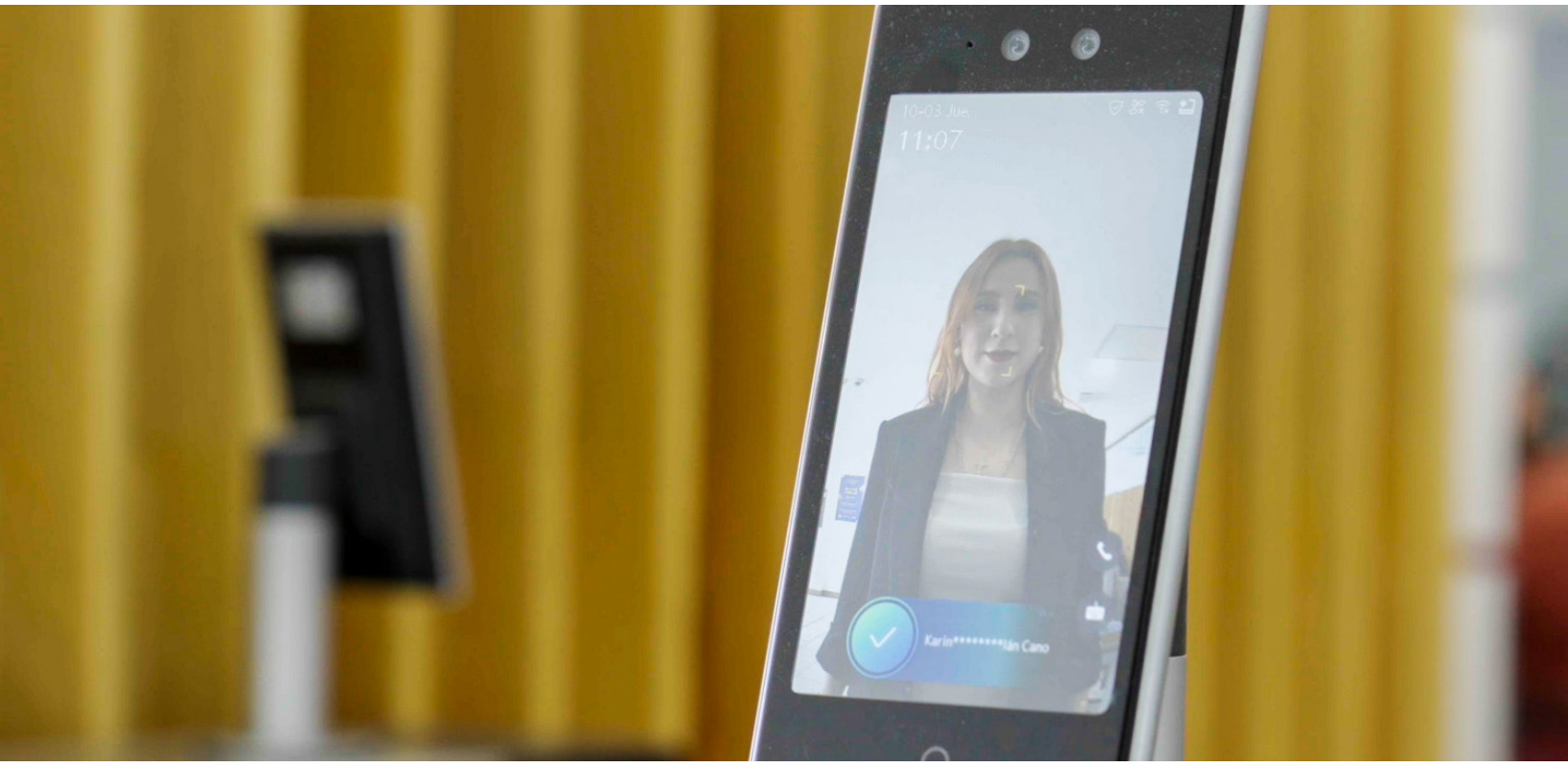
Además, la tecnología aplicada en este proyecto ha sido fundamental para proporcionar un entorno formativo y seguro, donde los niños puedan estar mientras sus padres llevan a cabo trámites. La herramienta se integra con el resto de los sistemas del Centro, permitiendo que los registros se mantengan actualizados y que se respalde la experiencia del usuario con una infraestructura

moderna y funcional.
Con esta innovación, el Centro reafirma su compromiso con la calidad y la eficiencia en sus servicios, no solo en términos de conciliación laboral, sino también al ofrecer un ambiente adecuado para las familias que confían en la institución. La Ludoteca se convierte en un ejemplo de cómo la tecnología puede apoyar el bienestar familiar y mejorar la experiencia de quienes forman parte del proceso de conciliación.

Control de acceso mediante reconocimiento facial

A lo largo de 2024, el CCL Jalisco ha implementado un sistema de control de acceso basado en tecnología de reconocimiento facial. Esta medida permite gestionar de manera precisa el ingreso tanto a la entrada principal como a áreas críticas, garantizando un nivel de seguridad superior en la protección de instalaciones y recursos.

El uso de controles biométricos, combinados con inteligencia artificial, facilita la identificación precisa de las personas que ingresan a áreas sensibles. Con esta tecnología, el Centro cuenta con un registro detallado de accesos, lo cual contribuye a mejorar la seguridad y a reducir vulnerabilidades, permitiendo una vigilancia más rigurosa de las instalaciones.



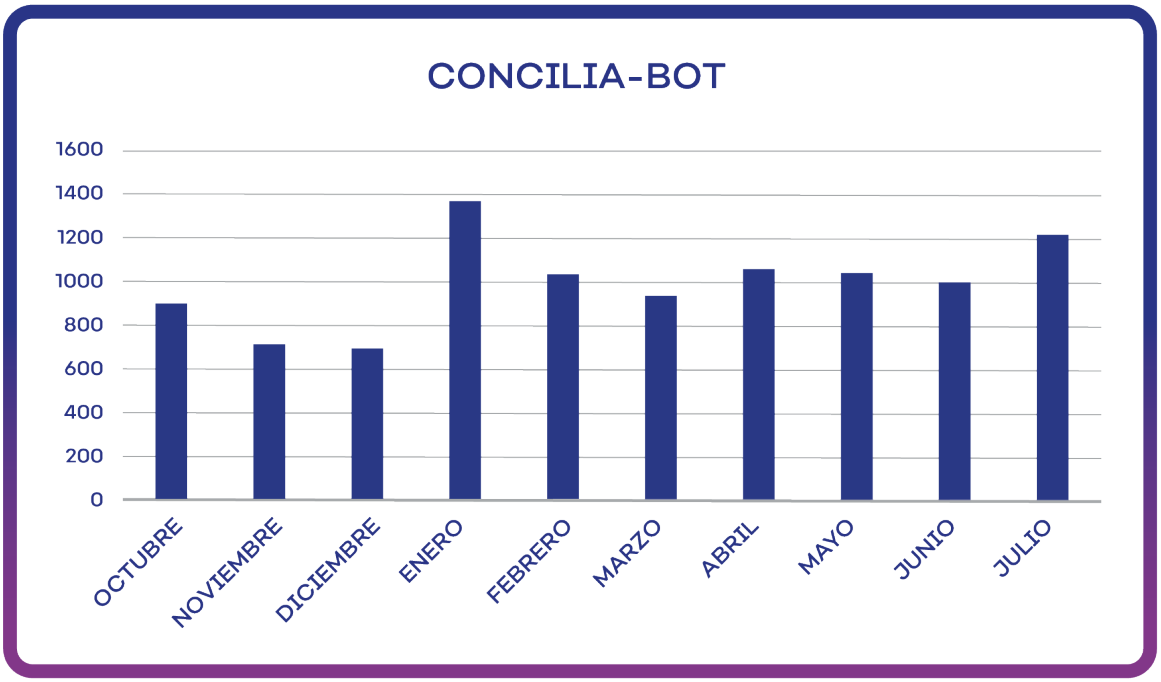
Gracias a esta tecnología avanzada, es posible asegurar que solo el personal autorizado pueda ingresar a sectores clave, como el almacén y el área de servidores. Este control ayuda a proteger información y recursos importantes, minimizando el riesgo de accesos no autorizados y mejorando la protección de datos sensibles y de recursos públicos.

La implementación de reconocimiento facial no solo optimiza el control de acceso, sino que también permite un monitoreo continuo en tiempo real. Esto refuerza las medidas de seguridad y facilita la detección inmediata de cualquier anomalía, asegurando que las instalaciones se mantengan protegidas en todo momento.

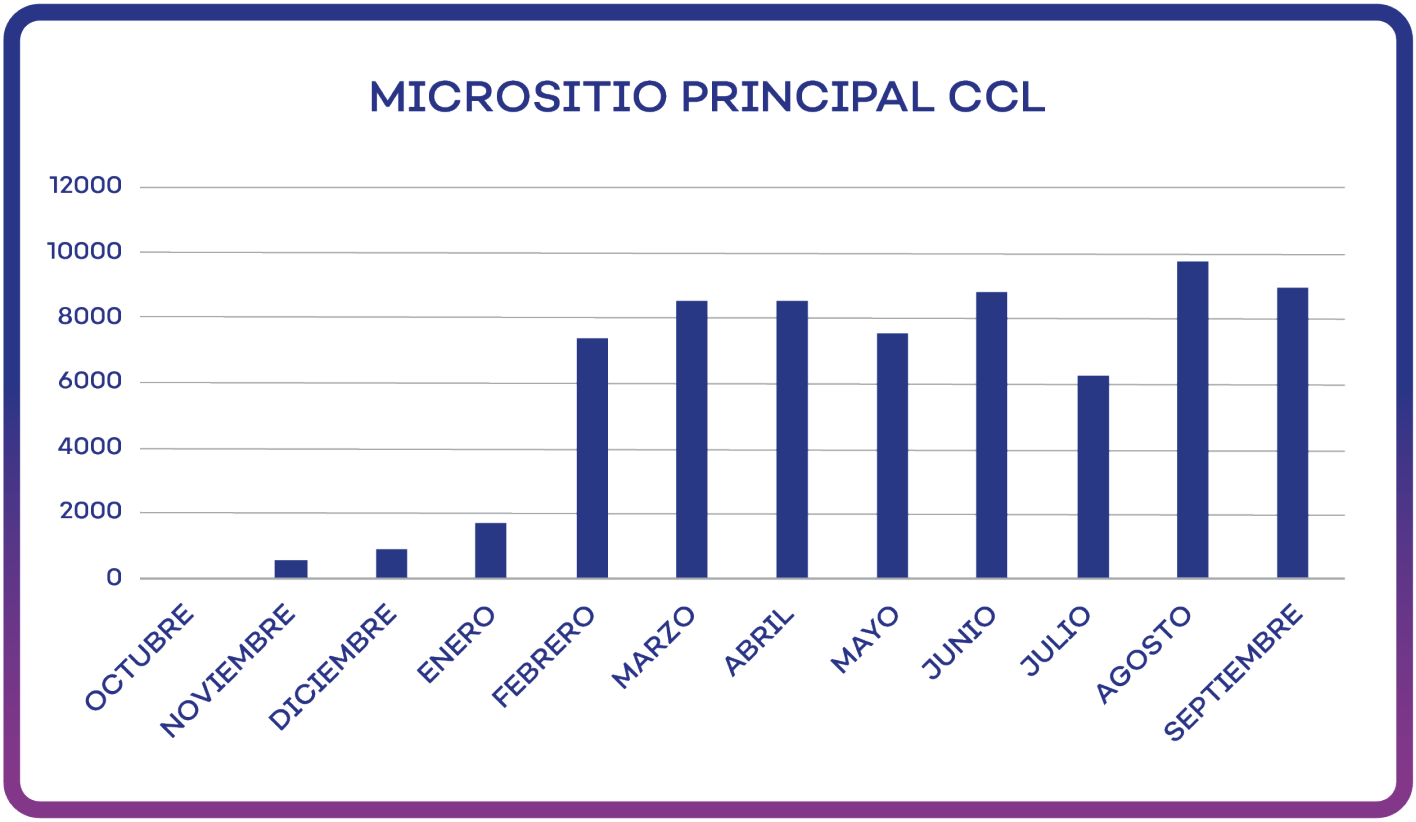
Con este sistema, el Centro consolida su compromiso de salvaguardar tanto la infraestructura como los activos públicos, utilizando la tecnología para mejorar la seguridad y garantizar que los recursos se gestionen de manera responsable y eficiente.

Resultados y acciones de mejora en las herramientas digitales

En 2024, el Concilia-Bot ha sido una herramienta clave para el acceso a información y servicios de conciliación, operando las 24 horas del día. Durante el año, fue utilizado por 12,258 personas, demostrando ser un recurso valioso y eficiente. La herramienta permite que los usuarios obtengan respuestas automáticas de manera inmediata, facilitando el acceso a la información sin necesidad de intervención directa.

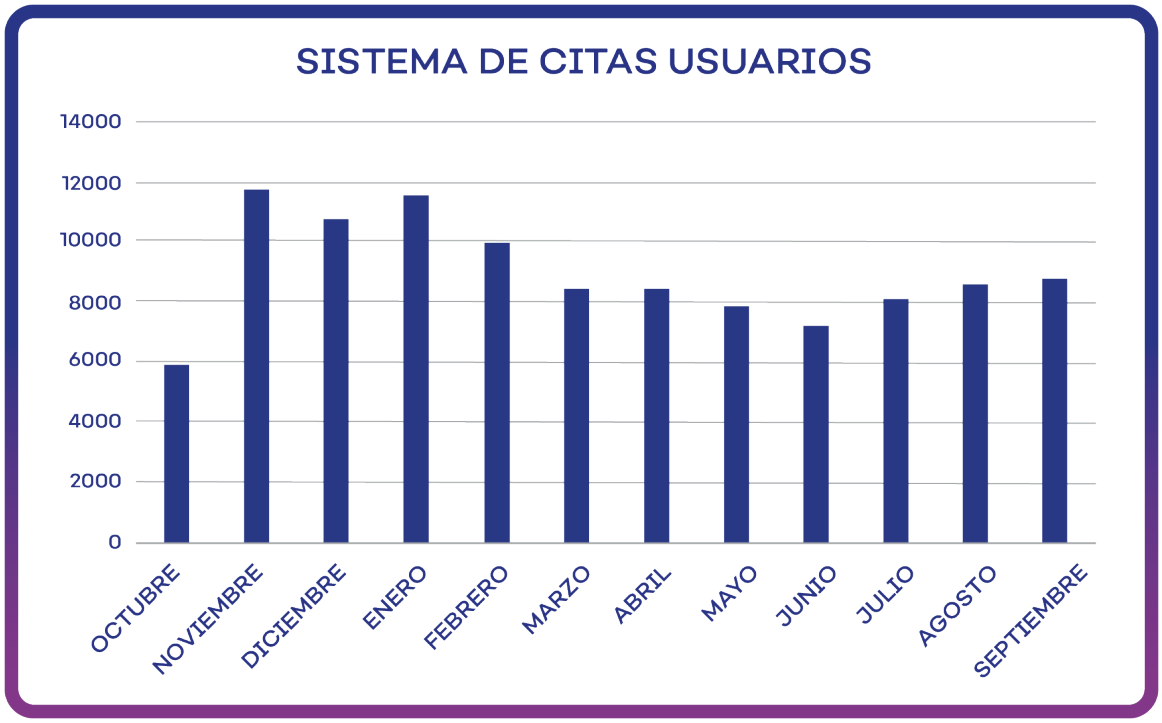


Por otra parte, el micrositio principal del CCLEJ ha alcanzado un total de 68,863 usuarios en 2024. La plataforma proporciona contenido actualizado sobre procedimientos de conciliación, derechos laborales, y otros temas de interés. Su tráfico ha mostrado un crecimiento sostenido, destacando como un canal importante para la difusión de información.



El sistema de citas ha demostrado ser uno de los servicios más utilizados, registrando 107,717 usuarios a lo largo del año. Esta plataforma ha facilitado el proceso de programación de citas para conciliación, contribuyendo a mejorar la accesibilidad de la ciudadanía a los servicios del Centro.

Estos resultados muestran el impacto positivo de las plataformas digitales del CCLEJ en mejorar la interacción con los usuarios, permitiendo que la información y los servicios sean más accesibles y eficientes.



La Calculadora de Finiquitos ha tenido una notable aceptación y uso entre los usuarios del Centro de Conciliación Laboral, alcanzando un total de 135,898 consultas a lo largo del año. Esta herramienta digital permite a los trabajadores y empleadores calcular de manera precisa los montos correspondientes en casos de terminación laboral, tomando en cuenta los factores establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Gracias a su accesibilidad y facilidad de uso, la calculadora se ha convertido en un recurso esencial para quienes buscan claridad y transparencia en la resolución de sus finiquitos. La implementación de esta herramienta ha permitido una interacción más directa y eficiente con los usuarios, al brindarles la capacidad de gestionar y prever aspectos importantes de sus finanzas laborales sin necesidad de intermediarios.

Por otro lado, el Padrón de Fuentes de Trabajo ha registrado un total de 254 inscripciones, consolidándose como un canal crucial para que las empresas formalicen su relación con el CCL Jalisco. Este padrón no solo facilita la comunicación directa entre las fuentes de trabajo y el organismo, sino que también contribuye a la agilización de los procesos de conciliación al tener la información de las empresas debidamente organizada y actualizada. A través de esta herramienta, se facilita el seguimiento de los procedimientos, mejorando

la eficiencia en la gestión de conflictos laborales y promoviendo un entorno laboral más transparente y equitativo.

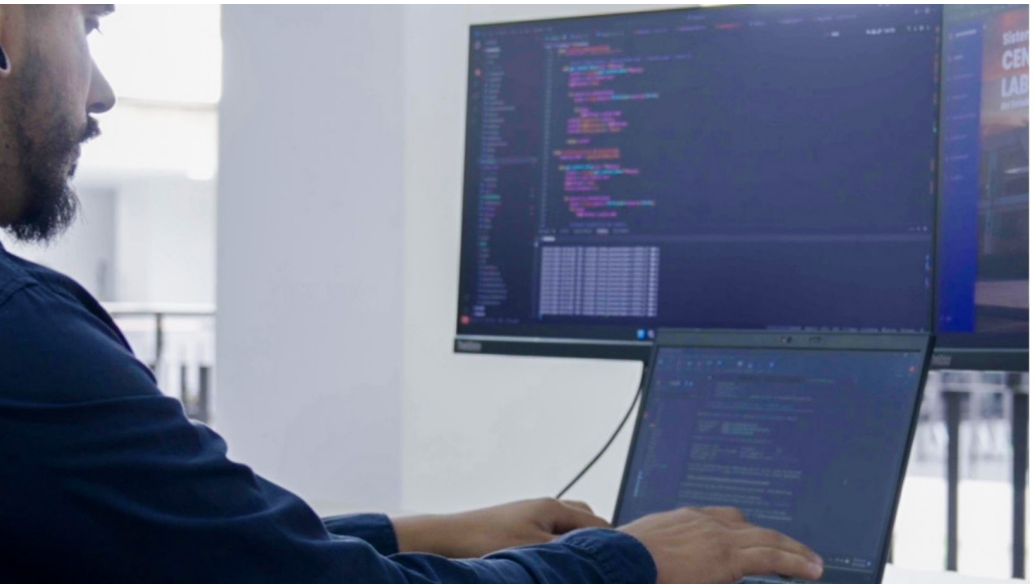
Mantenimiento y conservación de la infraestructura tecnológica

Los Técnicos en Informática de la Coordinación Especializada en Sistemas ofrecen Soporte Técnico al personal de las áreas sustantivas del CCLEJ, permitiendo que se realicen reagendas, retrocesos, correcciones, bloqueos, resolver dudas y crear bases de datos necesarias para realizar los reportes de las conciliaciones totales, conciliaciones ratificadas, conciliaciones realizadas con éxito, casos en que no se ha llegado a un acuerdo, entre otras.

Asimismo, las máquinas virtuales utilizadas para alojar, gestionar y mantener los sistemas y aplicaciones que se utilizan dentro del CCL Jalisco, deben ser monitoreados y depurados con regularidad para garantizar la velocidad de transferencia de datos, la calidad del servicio y la mejora continua; Y, en su caso, crearlas para alojar nuevos sistemas y aplicaciones.

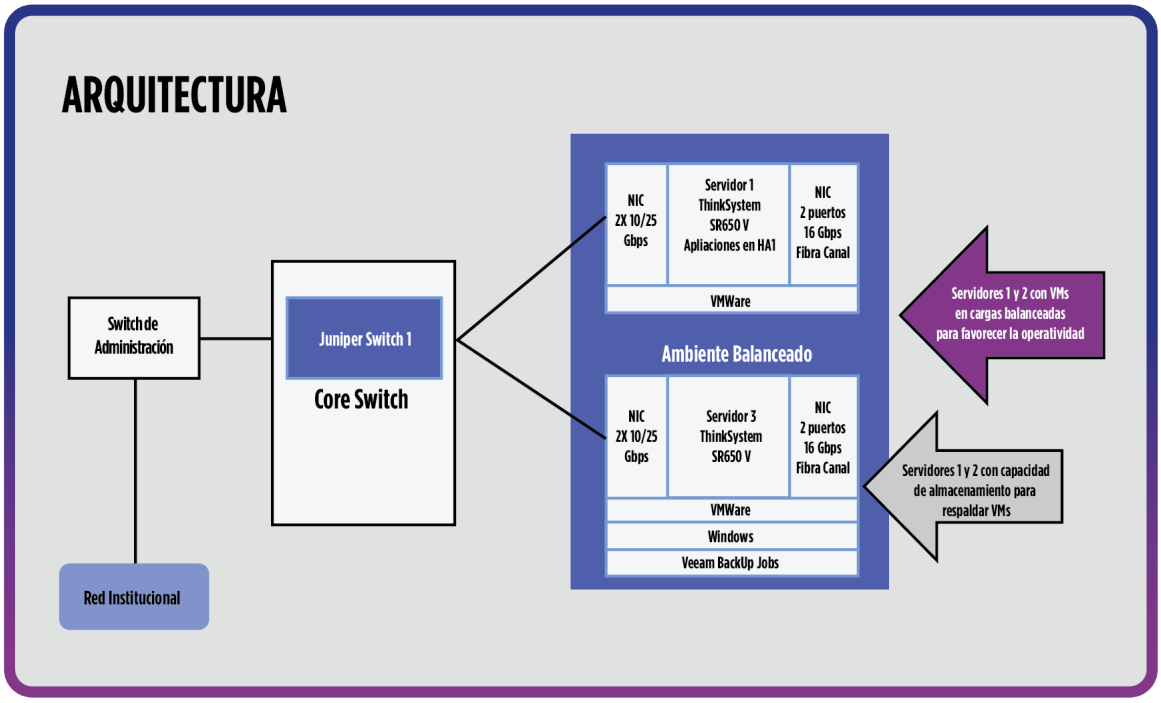
Actualmente, el CCL Jalisco dispone de 40 multifuncionales propias y 26 en arrendamiento, sumando un total de 66 equipos distribuidos en las 7 sedes que conforman el OPD. En cuanto a equipos de cómputo, se cuenta con 246 dispositivos de última generación, acompañados de una infraestructura de voz y datos más robusta. La sede de la ZMG opera con 2 enlaces simétricos, brindando redundancia para asegurar la continuidad de las operaciones de la sede principal y reduciendo las interrupciones en los servicios de comunicación.

Cada sede cuenta con su propio enlace, sumando un total de 8 enlaces de comunicación. Además, el Centro ha implementado 132 teléfonos con tecnología IP. En términos de seguridad física, el CCLJE cuenta con 82 cámaras de videovigilancia (CCTV) conectadas a 8 equipos de grabación (NVR's). En los próximos meses, se instalarán 3 NVR's adicionales en la planta alta de la sede principal en Guadalajara, así como en las sedes de Tepatitlán de Morelos y Ameca, junto con 40 cámaras más para mejorar la cobertura de vigilancia.



Se ha implementado un centro de datos que actualmente cuenta con dos servidores físicos, con capacidad para soportar al menos diez servidores virtuales o más. Este centro de datos alberga las aplicaciones esenciales del CCL, tales como SINACOL, SIGNO, el Sistema de Citas, así como varias páginas web del organismo, incluyendo ccl.jalisco.gob.mx, citascljalisco.gob.mx (sistema de citas y padrón de fuentes de trabajo), conectate.ccl.jalisco.gob.mx, y cpt.jalisco.gob.mx. Además, en este centro de datos se alojan sistemas clave como el reloj checador, el turnero y el sistema de control de acceso (CDA).

De este proyecto, solo se ejecutó lo siguiente debido a limitación presupuestal:



Se contempla avanzar con este proyecto en una segunda etapa para el próximo 2025.

Además, se realizaron los procedimientos para las adecuaciones de las dos nuevas sedes en Ameca y Tepatitlán de Morelos. Desde la visita de campo se llevó a cabo el levantamiento de necesidades, con el cual elaboramos el catálogo de conceptos, que fue enviado para su validación tanto a la Dirección de Conservación y Racionalización de Espacios como a la Secretaría de la Hacienda Pública. Posteriormente, se solicitó a la Dirección Administrativa realizar la licitación pública para concluir con dichas adecuaciones.

Durante el último año, se brindó soporte técnico a los equipos de cómputo y multifuncionales del CCLEJ, atendiendo las fallas reportadas por el personal y asegurando que los dispositivos permanecieran operativos. Este soporte incluyó el suministro de consumibles, como el tóner para multifuncionales, y la configuración de impresoras para facilitar la impresión diaria de documentos. Además, se gestionaron reportes de garantía, se supervisó el envío de equipos a proveedores para reparación, y se verificó su retorno al CCLEJ en condiciones óptimas.

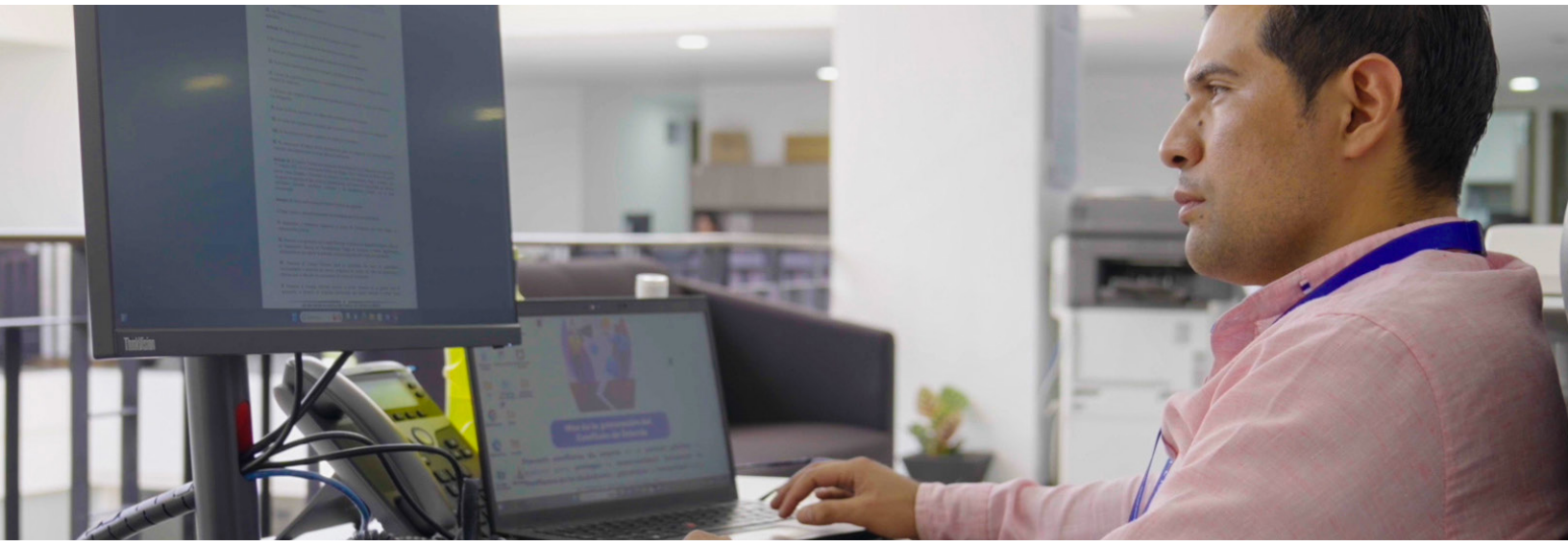
La infraestructura de voz y datos en todas las sedes del CCLEJ se mantuvo operativa, asegurando el funcionamiento de puntos de acceso inalámbrico y nodos de red cableada para una navegación continua. Se realizaron revisiones periódicas para garantizar que el acceso a internet estuviera disponible en todas las áreas y que los sistemas de comunicación cumplieran con los requisitos operativos.

Se monitoreó constantemente la plataforma de seguridad para mantener todos los equipos protegidos contra amenazas cibernéticas. Esto incluyó la aplicación de respaldos de información cuando fue necesario y la actualización periódica de contraseñas para prevenir posibles filtraciones de datos. Cualquier incidencia detectada se abordó de inmediato para mantener la integridad de la infraestructura tecnológica.

El proceso de generación y eliminación de cuentas se llevó a cabo conforme a los cambios de personal en el CCLEJ. Se gestionaron cuentas de correo electrónico, licencias de Microsoft 365, y accesos al directorio activo y sistemas de control de acceso físico, asegurando que el personal activo tuviera las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones.

En términos de ciberseguridad, en este periodo, el número de amenazas se mantuvo relativamente estable, fluctuando entre 16 y 289, con excepción de un pico significativo en marzo (2890). Este aumento anómalo sugiere la ocurrencia de un evento o serie de eventos extraordinarios. Tras este pico, las cifras volvieron a niveles normales. Se emplearon herramientas de Bitdefender para mitigar las amenazas y reducir su impacto. A excepción de marzo, los demás meses mostraron una tendencia estable con bajos niveles de amenaza

Por último, cada equipo fue preparado e instalado para su uso, cumpliendo con las configuraciones de software y seguridad establecidas por las normativas del CCLEJ. Además, se mantuvo un control de inventarios de equipos tecnológicos, permitiendo rastrear su ubicación y asegurar que cada servidor público tuviera acceso al equipo correspondiente para el desempeño de sus labores.



Comunicación y alianzas estratégicas

Durante el último año, hemos logrado avanzar significativamente en la implementación de estrategias de comunicación y la construcción de alianzas estratégicas que fortalecen el impacto del CCL Jalisco. Estas acciones nos han permitido acercar nuestros servicios a un público más amplio, promoviendo la conciliación como una herramienta accesible y efectiva para la resolución de conflictos laborales.

A través de la colaboración con instituciones, empresas y organizaciones sociales, hemos establecido vínculos que consolidan nuestro compromiso con la cultura de paz laboral. Estas alianzas han facilitado el acceso de las personas a nuestros servicios, garantizando que más trabajadores y empleadores puedan beneficiarse de la conciliación en todo el estado.

Gestión de la comunicación externa

En el último año, el Centro de Conciliación Laboral de Jalisco ha desarrollado una estrategia de comunicación externa integral que abarca tanto medios digitales como tradicionales. Esta estrategia se ha orientado a expandir la visibilidad del Centro, promoviendo la conciliación laboral y asegurando que la población en general tenga acceso a información clara y precisa sobre los servicios ofrecidos. La presencia en múltiples plataformas ha permitido alcanzar a diversos públicos, fortaleciendo el compromiso del Centro con la transparencia y el acceso a la justicia laboral.

Uno de los pilares de esta estrategia ha sido el uso de medios digitales para acercar la información a la ciudadanía. A través de redes sociales como Facebook, Instagram, TikTok y LinkedIn, el Centro ha logrado un alcance significativo, aprovechando tanto contenido orgánico como anuncios pagados para difundir videos tutoriales, entrevistas y material informativo sobre el proceso de conciliación. TikTok y Twitter han sido incorporados recientemente para captar la atención de audiencias más jóvenes y conectar con ellas de una manera dinámica y accesible. En Facebook e Instagram, se ha desplegado una gran variedad de contenido, incluyendo Reels, transmisiones en vivo y publicaciones tradicionales, con el objetivo de informar y orientar al público en temas relacionados con la conciliación laboral.

En lo que concierne a los medios tradicionales, A través de un carrusel de entrevistas en plataformas como Jalisco TV y Canal 40, y colaboraciones con emisoras de radio y publicaciones impresas, el Centro ha logrado llegar a

audiencias amplias y variadas, ofreciendo contenido que destaca la importancia de la conciliación laboral en el estado. Este enfoque diversificado ha permitido una comunicación más inclusiva, adaptada a diferentes preferencias de medios.

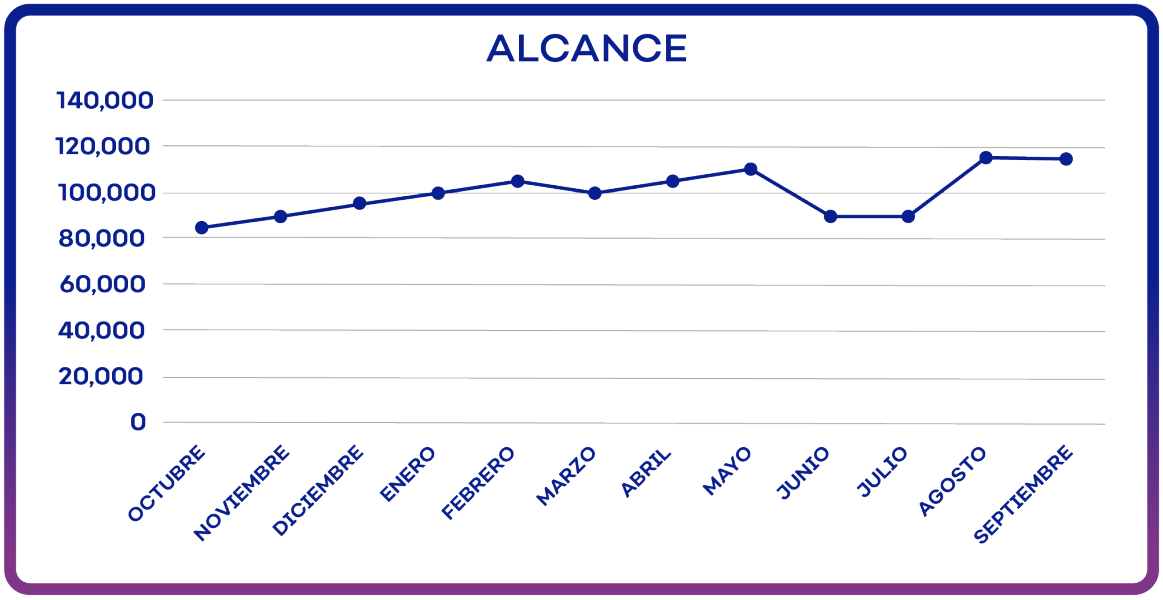
MEDIO	EMISORAS/ PUBLICACIONES	COBERTURA	DESCRIPCIÓN
TELEVISIÓN	Jalisco TV	Estatal	Carrusel de entrevistas para promover la conciliación.
	Canal 40	Estatal	Parte del carrusel, transmitiendo mensajes clave.
	Milenio Televisión	Nacional	Segmentos informativos sobre el proceso de conciliación.
	Quiero TV	Local	Promoción de servicios en zonas locales.
RADIO	Exa FM	Nacional	Programas para informar a una audiencia amplia.
	W Radio	Nacional	Entrevistas y contenido especializado en justicia laboral.
	Radio Metrópoli	Estatal	Segmentos informativos para la comunidad local.
	DK 1250	Local y Estatal	Cobertura de noticias y entrevistas en el ámbito local.
	Radio Costa	Puerto Vallarta y Costa	Información sobre servicios en regiones costeras.
PRENSA	Cuadratín	Estatal	Artículos y reportajes sobre conciliación laboral.
	Tráfico ZMG	Estatal	Notas informativas.
	El Informador	Local y Estatal	Cobertura de temas relevantes en el ámbito laboral.

Mediante esta diversificación en televisión, radio y prensa, el Centro ha fortalecido su presencia en medios tradicionales, logrando una cobertura significativa en todo el estado de Jalisco. Al combinar estos medios, el Centro asegura que la información sobre la conciliación laboral llegue a distintos sectores de la población, promoviendo un acceso más amplio y equitativo a sus servicios.

Durante el último año, el Centro de Conciliación Laboral de Jalisco ha logrado un alcance total de 1.2 millones de personas mediante sus plataformas de Facebook e Instagram. Esta presencia digital ha sido fundamental para informar a la ciudadanía sobre los servicios de conciliación laboral y fomentar la participación en los mismos.

El contenido compartido incluyó videos educativos, publicaciones en vivo, y tutoriales que se ajustaron estratégicamente para mantener un crecimiento estable mes a mes. Esto permitió maximizar el impacto y ampliar el alcance,

utilizando tanto contenido orgánico como promocionado.



A lo largo de este periodo, se ha mantenido un esfuerzo constante para adaptar los contenidos a las tendencias y necesidades de la audiencia. La diversidad en los formatos, especialmente con videos cortos, ha sido esencial para captar la atención de distintos públicos, ampliando el alcance y consolidando al Centro como un recurso confiable en la justicia laboral de Jalisco.

El podcast “ConciliArte: Diálogos Laborales” ha sido fundamental en la estrategia de comunicación del Centro de Conciliación Laboral de Jalisco, logrando un alcance de 20,000 clics en sus distintas plataformas. Disponible en Spotify y YouTube, este podcast ofrece un espacio para explorar temas de justicia laboral y conciliación, a través de entrevistas con especialistas y testimonios de usuarios. Esta iniciativa no solo proporciona información relevante, sino que también ayuda a construir una conciencia colectiva sobre la importancia de la conciliación laboral.

ConciliArte

diálogos laborales

PLATAFORMA	TIPO DE CONTENIDO	DESCRIPCIÓN
Spotify	Episodios completos	Transmisión de diálogos laborales y entrevistas con especialistas.
YouTube	Episodios completos y clips	Videos del podcast en formato largo y fragmentos.
Redes Sociales	Clips cortos	Fragmentos de episodios adaptados para Facebook, Instagram y TikTok.

Este enfoque multicanal ha permitido al podcast “ConciliArte” alcanzar un público mayor y generar un impacto considerable, ampliando el acceso a la información sobre conciliación laboral y fortaleciendo el compromiso del Centro con la justicia y la paz laboral en el estado.

Dentro de la estrategia de comunicación del Centro, se han creado las cápsulas informativas denominadas “Conciliación Laboral EN BREVE”. Estas cápsulas están diseñadas principalmente para TikTok, aprovechando el formato corto y dinámico de la plataforma para llegar a un público amplio y diverso. Cada cápsula ofrece información concisa y directa sobre temas de conciliación laboral, como derechos de los trabajadores y procedimientos de conciliación, presentándolos de forma clara y accesible.

Aunque TikTok es la plataforma principal para estas cápsulas, “Conciliación Laboral EN BREVE” también se comparte en Instagram y Facebook para maximizar el alcance. La estrategia multicanal permite que los mensajes sobre conciliación lleguen a audiencias en distintas redes sociales, adaptándose a los formatos y preferencias de consumo de cada plataforma.

Señalética y mensajes estratégicos para públicos mixtos

Como parte de la estrategia de comunicación visual del CCL Jalisco, se ha implementado una serie de señaléticas y mensajes estratégicos dirigidos a públicos mixtos, tanto internos como externos. Estas acciones buscan no solo orientar, sino también informar sobre los principios y servicios clave del Centro, garantizando que la experiencia de los usuarios sea informada y accesible.

En la entrada del Centro, se han colocado estructuras visibles con mensajes claros y directos que destacan aspectos fundamentales de los servicios. Entre estos mensajes, se resalta que no es necesario contar con un abogado para acceder a los servicios de conciliación, la gratuidad de todos los servicios ofrecidos y la invitación a denunciar cualquier intento de soborno. Además, se ha instalado una señal de gran tamaño en un punto estratégico para guiar a los ciudadanos hacia la entrada, facilitando su acceso y reduciendo cualquier posible confusión al llegar al Centro.

Dentro de las salas de conciliación, se han colocado placas que comunican mensajes clave para los usuarios. Estos mensajes incluyen frases como “Conciliar te da paz” y “Nuestros servicios son gratuitos”. Estas placas no solo cumplen una función informativa, sino que también ayudan a crear un ambiente positivo y de apoyo durante el proceso de conciliación. Los usuarios pueden así entender mejor el valor de la conciliación y sentirse respaldados en cada paso del proceso.

Para reforzar la comunicación visual, se han instalado banderas publicitarias en diferentes áreas del Centro. Estas banderas destacan nuevamente la gratuidad de los servicios y recuerdan a los usuarios que todos los procesos de conciliación ofrecidos por el Centro no tienen costo. Estas banderas también están diseñadas para captar la atención desde la distancia, promoviendo así una cultura de transparencia y accesibilidad que busca mejorar la confianza de los usuarios en los servicios del Centro.

Cada una de estas acciones de señalización ha sido diseñada para mejorar la experiencia de los usuarios dentro del Centro, facilitando su orientación y subrayando el compromiso del Centro de Conciliación Laboral de Jalisco con la transparencia, la gratuidad y la accesibilidad de sus servicios.

Comunicación interna: una comunidad conectada

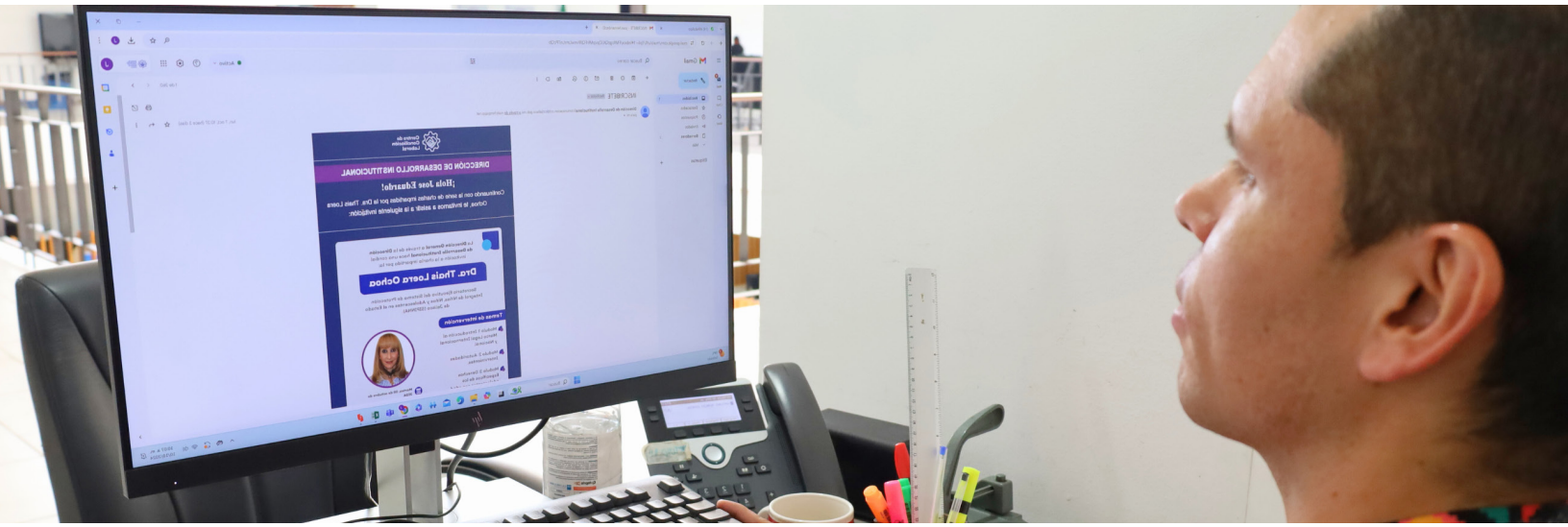
El Centro ha desarrollado un sistema de comunicación interna multifacético, que integra diversas herramientas y plataformas para asegurar que toda la información relevante llegue de manera eficaz a los colaboradores. Esta estrategia incluye plataformas digitales, material impreso y sistemas de comunicación directa que buscan mejorar la integración y alineación de todos los equipos.

1. Plataforma profesional de correo electrónico: MailChimp

El uso de MailChimp ha transformado la manera en que el Centro distribuye

información a sus colaboradores. A través de esta plataforma, se han enviado boletines semanales, anuncios de eventos y actualizaciones sobre políticas internas. MailChimp permite el envío de correos electrónicos personalizados y rastrear la tasa de apertura de cada mensaje, ayudando a identificar qué tipo de contenido es más relevante para los colaboradores y ajustar la estrategia de comunicación en consecuencia.

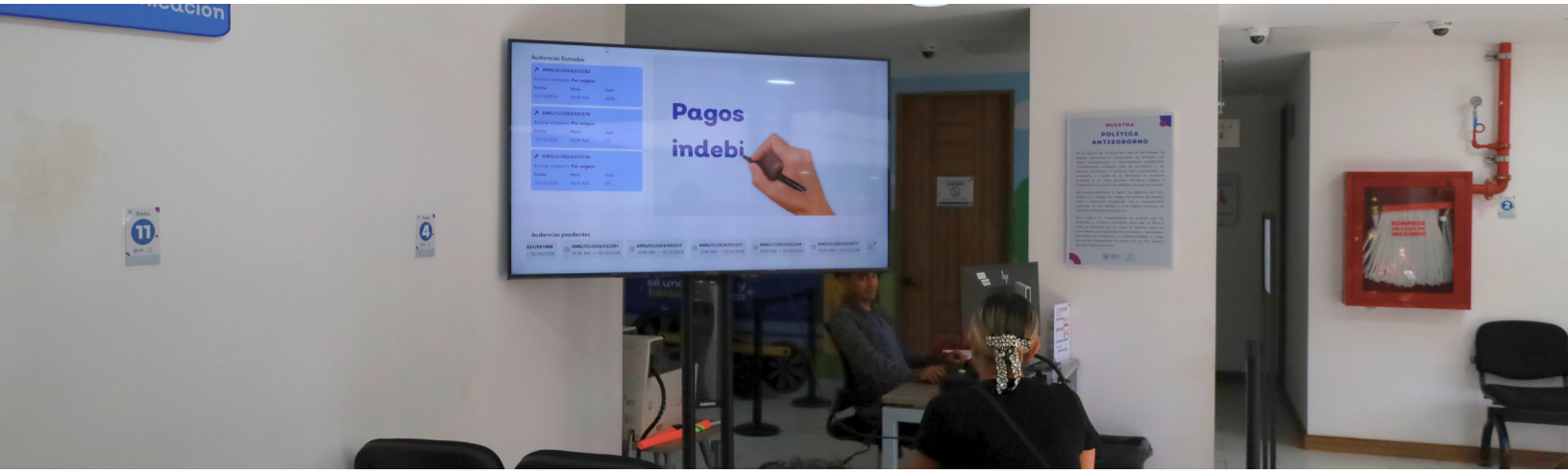
- Objetivos clave: Aumentar el interés de los colaboradores y monitorear el impacto de cada comunicación.
- Ventajas: Comunicación centralizada, posibilidad de segmentación y personalización de mensajes, y análisis detallado de interacciones.



2. Videos informativos usando VideoScribe

Para facilitar la comprensión de información compleja, se han creado videos mediante VideoScribe que presentan temas como el protocolo antisoborno, la misión y visión del Centro, y otros aspectos esenciales de manera atractiva. Estos videos se han distribuido a través de la intranet del Centro y por correo electrónico, logrando captar la atención del personal mediante gráficos animados y explicaciones claras.

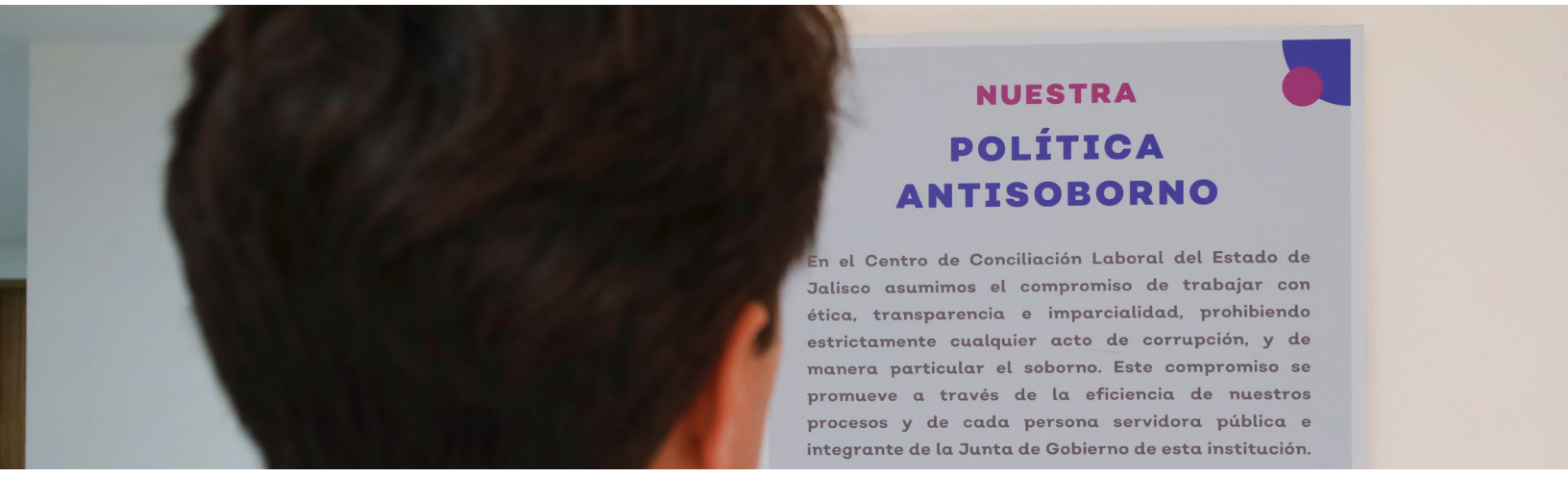
- Formatos: Videos breves con animaciones dinámicas y voz en off explicativa.
- Temas cubiertos: Políticas internas, procesos de conciliación, y valores organizacionales.
- Impacto: Mejora en la retención de información y aumento en el interés por temas institucionales.



3. Material impreso en puntos estratégicos

Se ha colocado trovicel y otros materiales impresos en áreas de alto tránsito dentro de las instalaciones, incluyendo mensajes sobre La Política Antisoborno, así como la misión y visión del Centro. Estos materiales se actualizan periódicamente para mantener su relevancia y recordar a los colaboradores los valores y normas que deben seguir en su día a día.

- Ubicaciones: Entrada principal, áreas comunes, salas de descanso y cerca del sistema de registro de asistencia.
- Mensajes clave: Gratuidad de los servicios, valores institucionales y protocolos de ética.
- Propósito: Asegurar que todos los colaboradores tengan acceso constante a información importante, reforzando la cultura institucional.



4. Tablero de comunicados

Un tablero de anuncios, ubicado junto al sistema de registro de asistencia, permite que los colaboradores puedan acceder a comunicados importantes justo al comenzar o finalizar su jornada laboral. Esto incluye desde avisos urgentes hasta recordatorios de eventos y capacitaciones, mejorando la transparencia y el flujo de información.

- Contenido: Anuncios institucionales, recordatorios de reuniones, y comunicaciones urgentes.
- Accesibilidad: Información actualizada de fácil acceso para todo el personal.

5. Comunidades en WhatsApp para comunicación instantánea

Las comunidades de WhatsApp han sido clave para coordinar actividades y transmitir información urgente entre equipos y áreas específicas. Al dividirse en grupos por funciones, se facilita la comunicación directa y rápida, fomentando un ambiente colaborativo y permitiendo que los colaboradores resuelvan dudas de manera inmediata.

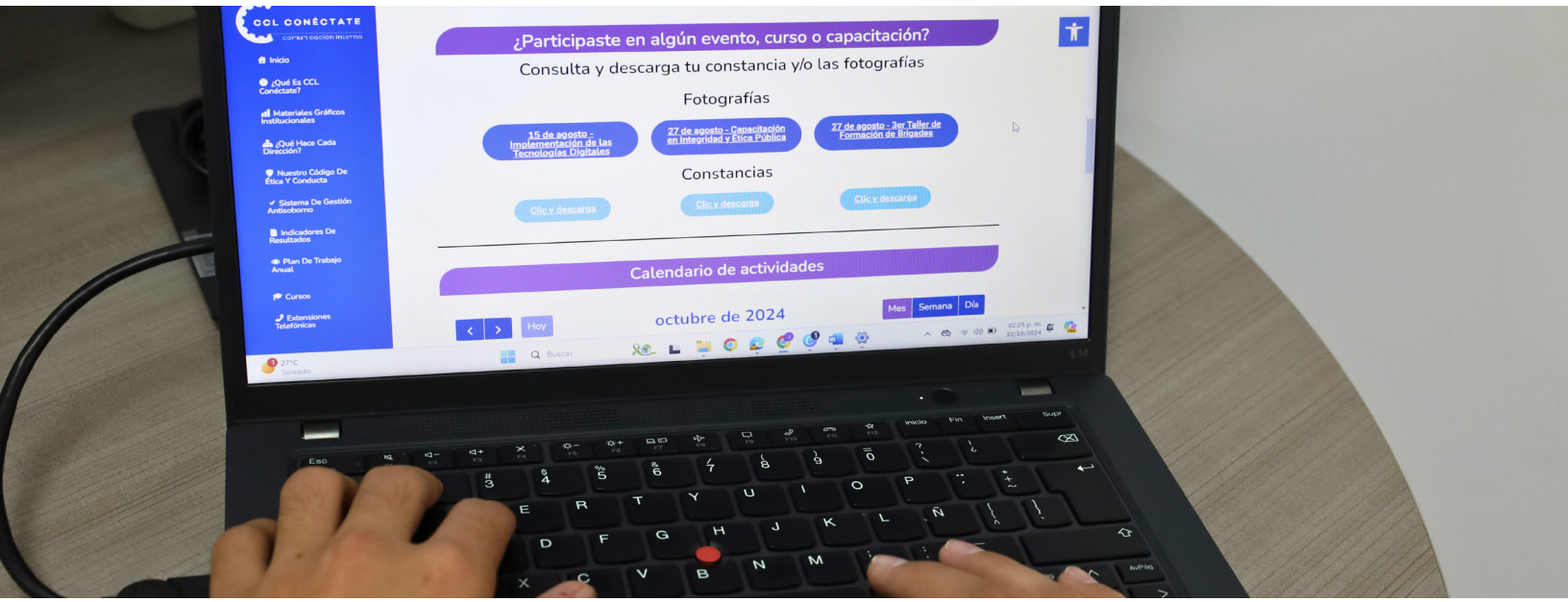
- Uso Principal: Coordinación de actividades diarias, comunicación urgente, y facilitación de la colaboración en tiempo real.
- Beneficios: Comunicación inmediata y acceso a información crítica en el momento necesario.

6. Plataforma interna: CCL Conéctate

La plataforma "CCL Conéctate" es el pilar de la comunicación interna en el Centro. Es una herramienta digital que centraliza recursos y materiales importantes, a la que pueden acceder todos los colaboradores para descargar formatos, consultar manuales de operación, directorios de extensiones telefónicas, y más. Esta plataforma asegura que toda la información necesaria esté disponible en un solo lugar, reduciendo la necesidad de búsquedas manuales y optimizando el tiempo de trabajo.

Funcionalidades:

- Acceso a materiales gráficos e informativos.
- Descarga de formatos y manuales de operación.
- Directorio de contactos internos y extensiones telefónicas.
- Acceso a noticias internas y calendarios de eventos.
- Objetivo: Facilitar el acceso a recursos clave para mejorar la eficiencia del personal y apoyar en la resolución rápida de dudas operativas.
- Impacto: Mejora en la cohesión de los equipos, fortalecimiento de la cultura organizacional, y mayor autonomía en la gestión de tareas.



Alianzas estratégicas

El CCL Jalisco ha establecido diversas colaboraciones interinstitucionales con áreas jurídicas de dependencias federales, estatales, municipales, así como con organismos de la administración pública paraestatal y sectores privados y sociales. Estas alianzas tienen el propósito de promover una profesionalización continua, brindando servicios de alta calidad a las personas usuarias y fortaleciendo las relaciones con entidades clave en el ámbito laboral.

En este contexto, se han celebrado convenios importantes que contribuyen a consolidar la misión del CCL Jalisco. Estos convenios son fundamentales para establecer lazos institucionales que optimizan el servicio de conciliación laboral en el Estado. A continuación, se presentan algunos de los convenios más relevantes:

EXPEDIENTE	CELEBRADO CON	OBJETO	ENLACE DE ARCHIVO
CCL/DJ/ CONV02/2024	Gobierno de Jalisco y Secretaría de la Hacienda Pública	Emisión de certificados electrónicos	Ver archivo
CCL/DJ/CONV04/2024	Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de Jalisco	Colaboración	Ver archivo
CCL/DJ/CONV07/2024	Tecnológico Superior de Jalisco	Colaboración y Servicio Social	Ver archivo
CCL/DJ/CONV08/2024	UNIVER	Colaboración y Servicio Social	Ver archivo
CCL/DJ/CONV10/2024	Instituto Superior Autónomo de Occidente A.C. (UNIVA)	Colaboración Académica	Ver archivo
CCLL/DJ/CONV11/2024	Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Jalisco	Colaboración Académica	Ver archivo
CCL/DJ/CONV12/2024	Secretaría Ejecutiva del Sistema de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes	Capacitación y Actualización	Ver archivo
CCL/DJ/CONV13/2024	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Coordinación en Materia de Conciliación Laboral	Ver archivo

Para incrementar el conocimiento social sobre los servicios, se han realizado conferencias informativas en colaboración con la COPARMEX y otros municipios, destacando los beneficios de la reforma laboral. A continuación, se presentan algunos de los eventos y sus asistentes:

MUNICIPIO	ASISTENTES	ORGANIZACIONES
Zapotlán el Grande	22	COPARMEX Delegación Sur de Jalisco
Lagos de Moreno	32	Hospital Santa Sofia, Mueblemex, Hotel Hacienda Sepúlveda, DKP Consultorio Empresarial, etc.
Autlán de Navarro	24	Laser RIFAA, ATC, Granja El Volantí, etc., así como abogados litigantes y académicos
Virtual	20	Cámara Nacional de la Industria Restaurantera
Virtual	30	Asociación de Industriales de El Salto A.C.
Guadalajara	48	Laboratorios Pisa, Translima, Safe, Pepsico
Guadalajara	17	CANALAVA
Tolimán	22	Agrícola Don Memo
Chapala	13	Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez
Guadalajara	26	Hospital Country 2000, Grupo Isaac, Industrias Vermar
Puerto Vallarta	8	Centro de Estudios Universitarios Arkos (CEUARKOS)

Además, el Centro ha firmado convenios con universidades y otras instituciones para recibir estudiantes de Servicio Social, quienes han contribuido significativamente a las operaciones del Centro, mientras desarrollan habilidades prácticas en el ámbito de la conciliación laboral.

El resultado de estas colaboraciones ha sido positivo, generando impacto en la profesionalización de los servicios ofrecidos y mejorando la percepción y calidad de atención hacia los usuarios.

Capacitaciones, certificaciones y desarrollo organizacional

A lo largo del último año, el Centro ha fortalecido su compromiso con la capacitación y certificación de su personal, impulsando así el desarrollo organizacional y mejorando la calidad de los servicios que ofrece. La implementación de programas de formación ha permitido a las personas servidoras públicas desarrollar habilidades y competencias específicas que no solo contribuyen a su crecimiento profesional, sino que también benefician directamente a las personas usuarias al elevar los estándares de atención y eficiencia. Este enfoque estratégico ha posicionado al Centro como un referente en la profesionalización de la justicia laboral en Jalisco.

Las certificaciones de competencia, alineadas a las necesidades del entorno laboral, han jugado un papel fundamental para asegurar que el personal del Centro cuente con el conocimiento necesario para desempeñar sus funciones conforme a los principios de imparcialidad y legalidad. Además, los programas anuales de capacitación han incluido talleres sobre temas cruciales como derechos humanos, ciberseguridad y tratamiento de datos personales, garantizando que el personal esté preparado para enfrentar los desafíos del ámbito laboral actual con un enfoque actualizado y ético.

Asimismo, el desarrollo organizacional se ha enriquecido con la creación de nuevas estructuras internas y la implementación de estrategias de mejora continua. Desde la transformación de la Jefatura de Archivo a una Coordinación, hasta la integración de protocolos y sistemas que aseguran la transparencia y el control de riesgos, el Centro ha demostrado su compromiso con la eficiencia administrativa y la consolidación de una cultura organizacional basada en principios sólidos. Estos esfuerzos no solo refuerzan la capacidad institucional, sino que también promueven un ambiente de trabajo colaborativo y comprometido con la justicia social.

Cursos y capacitaciones

El CCL Jalisco está convencido de que la profesionalización, formación y capacitación de su personal es esencial para proporcionar servicios de calidad y profesionales a la población jalisciense. Este compromiso no sólo es con el personal sustantivo, sino con el personal en general. En ese sentido, los Programas Anuales de Capacitación 2023 y 2024 han sido diseñados e implementados bajo la primicia de la profesionalización de las funciones del personal.

Por una parte, la capacitación y certificación del personal conciliador del Centro surge como una respuesta directa a las reformas laborales implementadas en México, particularmente a la Ley Federal del Trabajo que otorga un papel preponderante a los CCL Jalisco como una vía alternativa y obligatoria antes de llevar los conflictos laborales a tribunales. En este marco, se identificó la necesidad de contar con un cuerpo de conciliadores altamente capacitados, capaces de mediar en los conflictos de manera efectiva y equitativa, conforme a los principios de imparcialidad y legalidad.

En ese sentido, y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 684-G-P de la Ley Federal del Trabajo, se estableció que la capacitación y certificación continua del personal conciliador sería una estrategia clave para mantener la calidad del servicio ofrecido a los usuarios. Esto cobra especial relevancia dada la responsabilidad de los conciliadores en la resolución temprana de conflictos laborales, lo cual tiene un impacto directo en la reducción de la carga judicial y en la eficiencia del sistema de justicia laboral.

Por tanto, la implementación de un programa formal de capacitación y certificación para el personal conciliador fue motivada por la necesidad de asegurar que cada conciliador cuente con las habilidades y conocimientos actualizados en temas laborales y de mediación. Lo anterior, dado que las personas conciliadoras no solo deben dominar el marco normativo, sino también contar con técnicas avanzadas de comunicación, negociación y manejo de conflictos, aspectos fundamentales para el éxito en su labor. La creciente complejidad de los conflictos laborales y la naturaleza diversa de las industrias en Jalisco requieren de profesionales altamente calificados que puedan adaptarse a diferentes contextos y situaciones.

Además, la certificación permite asegurar un estándar de calidad uniforme en todos los procesos de conciliación, lo cual no solo eleva la confianza de los usuarios en el servicio, sino que también mejora los indicadores de eficiencia y resolución de conflictos dentro del Centro. El enfoque en la formación continua y en la certificación de competencias garantiza que los conciliadores estén preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral y actúen con los más altos niveles de profesionalismo y responsabilidad.

Ahora bien, la capacitación y profesionalización de las personas servidoras públicas del Centro es vital para desarrollar las competencias necesarias para el desahogo de las actividades del CCL Jalisco, de acuerdo con su perfil de puesto. Por medio de ellas se actualizan y fortalecen el desarrollo de conocimientos, actitudes y habilidades que apoyen al cumplimiento de objetivos estratégicos del Centro. En atención a dichos propósitos, se incluyeron en los programas de capacitación anual 2023 y 2024 capacitaciones que abonan a la generación y robustecimiento de las competencias de las personas servidoras públicas del CCL Jalisco.

En atención a lo establecido en el capítulo “Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial” de la Ley Federal del Trabajo respecto a los conocimientos y certificaciones requeridas por parte de las personas conciliadoras, así como para que el Centro brinde servicios públicos gratuitos y de alta calidad a la población jalisciense, el Plan Anual de Capacitación 2023 contempló la certificación de 44 personas servidoras públicas en tres estándares de competencia ante el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

(CONOCER).

En ese tenor, los programas anuales de capacitación se han estructurado a través de varias fases. Inicialmente, se realizó un diagnóstico de necesidades de capacitación, que permitió identificar las áreas de oportunidad y los temas prioritarios a abordar. A partir de este diagnóstico, se diseñó un Programa Anual de Capacitación, el cual se integra de capacitaciones cursos, talleres y clases en materias como conciliación laboral y protección de derechos humanos vinculados a la justicia laboral, con el objetivo de brindar servicios públicos gratuitos y de calidad a la población jalisciense.

Durante diciembre de 2023, el personal del Centro se capacitó para certificarse de manera satisfactoria en los tres estándares relacionados con conciliación laboral. Las 44 personas servidoras públicas del Centro concluyeron su proceso de capacitación con éxito al certificarse en los tres estándares de competencias.

Asimismo, durante diciembre de 2023, se impartieron capacitaciones especializadas como “Capacitación en Habilidades Blandas, Cambio de Mentalidad”, “Curso de Ciberseguridad” y “Efectividad de Equipos de Trabajo”. Estas capacitaciones proporcionaron herramientas esenciales para el desahogo de sus funciones dentro del Centro.

En junio y julio de 2024, como parte del Programa Anual de Capacitación 2024, se impartió el “Curso de Tratamiento de Datos Personales” a 10 personas del Centro con el fin de dotarlos de conocimientos en la gestión y protección de datos personales.

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	PERIODO	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	PERSONAS CAPACITADAS
Capacitación en Habilidades Blandas y Cambio de Mentalidad	Diciembre, 2023	Programa Anual 2023	45
Curso de Ciberseguridad	Diciembre, 2023	Programa Anual 2023	10
Estándar EC1250 - Conciliación para Solución de Conflictos Laborales	Diciembre, 2023	Programa Anual 2023	44
Estándar EC1374 - Conciliación para Solución de Conflictos Laborales	Diciembre, 2023	Programa Anual 2023	44

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	PERIODO	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	PERSONAS CAPACITADAS
Estándar EC1427 - Conciliación para Solución de Conflictos Colectivos	Diciembre, 2023	Programa Anual 2023	44
Efectividad de Equipos de Trabajo	Diciembre, 2023	Programa Anual 2023	65
Curso de Tratamiento de Datos Personales	Junio, 2024	Programa Anual 2024	10

Adicional a las capacitaciones especializadas y certificaciones, el Centro ha impartido en los últimos 12 meses un total de 31 capacitaciones en diversas áreas.

TEMÁTICA DE LA CAPACITACIÓN	CAPACITACIONES IMPARTIDAS
Clima Laboral	4
Conciliación Laboral	4
Derecho Laboral	5
Habilidades Blandas	2
Perspectiva de Derechos Humanos	2
Perspectiva de Género	7
Ética e Integridad	5
Seguridad	2
Total	31

El impacto de la capacitación y certificación del personal conciliador ha sido notable, tanto en el ámbito interno del Centro como en la percepción de los usuarios. A nivel interno, los conciliadores certificados se sienten más preparados y confiados en su capacidad para gestionar casos complejos, mejorando la moral del equipo y fomentando un ambiente de profesionalismo.

Para los usuarios, el impacto también ha sido positivo, proporcionando procesos de conciliación más ágiles y efectivos. La certificación ha permitido ofrecer un servicio con mayores garantías de imparcialidad, fortaleciendo la confianza de los usuarios.

El CCL Jalisco ha priorizado la profesionalización de asesores jurídicos mediante cursos impartidos por Jueces Laborales del Poder Judicial del Estado de Jalisco. También se ha invitado al Centro Federal de Conciliación para impartir capacitaciones. Esta capacitaciónes contribuyen al principio de profesionalismo y eficacia que rige este órgano.

El CCL Jalisco también ha implementado capacitaciones específicas para notificadores, con el objetivo de optimizar su función y asegurar la comparecencia de los citados. A través de mesas de trabajo, se han creado nuevas rutas y formatos de notificación, atendiendo principios de certeza y eficacia.

Certificaciones

Una de las atribuciones de la Dirección de Desarrollo Institucional es contribuir a la difusión de la Cultura de la Paz. En este sentido, se ha trabajado para establecer una relación estratégica con el Instituto de Justicia Alternativa del Estado de Jalisco, entidad que juega un papel clave en el fomento de esta cultura en Jalisco.

Este compromiso se encuentra sustentado en el artículo 29, fracción XII, del Reglamento Interno del CCL Jalisco. El artículo 29, fracción XII establece que una de las atribuciones y obligaciones de la Dirección de Desarrollo Institucional es coordinar el desarrollo de programas y acciones encaminadas a difundir la cultura de la paz, la conciliación y la justicia laborales.

Con el objetivo de seguir avanzando en materia laboral y en la difusión de la Cultura de la Paz, el Centro ha trabajado intensamente desde 2023 para consolidarse como Centro Público de Mediación reconocido por el Instituto de Justicia Alternativa del Estado de Jalisco (IJA), obteniendo el reconocimiento como Centro Público Acreditado Número 332. Como parte de esta acreditación, personal conciliador del Centro ha recibido certificaciones como prestadores de servicios en métodos alternativos de solución de controversias otorgadas por el IJA, reflejando el interés del Centro en profesionalizar continuamente a sus servidores públicos para ofrecer servicios de alta calidad.

En este contexto, a principios de enero de 2024 se entregaron certificados a ocho servidores públicos del Centro, los cuales los acreditan como prestadores de servicios de Métodos Alternos de Solución de Conflictos ante el IJA, en un proceso gestionado por la Dirección de Desarrollo Institucional. Con estas certificaciones, el número total de prestadores de servicios adscritos al Centro Público Acreditado No. 332 se incrementó a dieciséis.

PODER JUDICIAL ESTADO DE JALISCO

IJA
GOBIERNO DE JALISCO
PODER JUDICIAL
INSTITUTO DE JUSTICIA ALTERNATIVA DEL ESTADO DE JALISCO

EL INSTITUTO DE JUSTICIA ALTERNATIVA DEL ESTADO DE JALISCO, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 12, 14, 16, 17, 18, 19 Y 25 DE LA LEY DE JUSTICIA ALTERNATIVA, EXPIDE LA PRESENTE:

ACREDITACIÓN

Como: CENTRO PÚBLICO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MÉTODOS ALTERNATIVOS

CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE JALISCO

Número de holograma: 332
Vigencia: 20 de agosto 2025
Domicilio
Avenida: Juan Gil Preciado
Número: 6735
Colonia: Nuevo México
Municipio: Zapopan, Jalisco

LO ANTERIOR EN VIRTUD DE HABER CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO DE ACREDITACIÓN, CERTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN.

LO QUE HACEMOS DEL CONOCIMIENTO PÚBLICO, PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES.

GUADALAJARA, JALISCO A 21 DE AGOSTO 2023

DIRECTOR GENERAL
DR. GUILLERMO RAÚL ZEPEDA LECUONA

SECRETARIO TÉCNICO
MTRO. XAVIER MARCONI MONTERO VILLANUEVA

Además de estos esfuerzos para certificar a los servidores públicos, el proyecto de Centro Público Acreditado proporciona al CCL Jalisco la facultad de impartir

capacitación especializada en "Métodos Alternos de Solución de Conflictos". Esta capacitación es fundamental para la certificación de prestadores de servicios en métodos alternativos de solución de conflictos ante el IJA, de acuerdo con la normativa vigente y en conformidad con lo establecido en la Ley de Justicia Alternativa del Estado de Jalisco y el Reglamento de Acreditación, Certificación y Evaluación del Instituto de Justicia Alternativa del Estado de Jalisco.

Indicadores de resultados MIR y MIDE

El monitoreo de las Matrices de Indicadores de Resultados (MIR) en el CCL Jalisco surge en el contexto de la implementación de políticas de transparencia y rendición de cuentas que buscan garantizar la efectividad en el uso de los recursos públicos. Con la creación del Centro y la necesidad de optimizar el servicio de conciliación laboral en el estado, se estableció que una herramienta clave para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales sería el monitoreo constante de los indicadores de desempeño, lo cual es esencial para medir el impacto real de las acciones y proyectos implementados.

La adopción de la metodología de Matrices de Indicadores de Resultados fue impulsada por el marco normativo federal y estatal, que promueve la implementación de sistemas de evaluación del desempeño dentro de los organismos públicos. En este sentido, el Centro decidió integrar las MIR como parte de su sistema de gestión, permitiendo un seguimiento más preciso de los avances en la resolución de conflictos laborales y de la calidad del servicio brindado a los usuarios. Una de las tareas principales de la Dirección de Desarrollo Institucional es el establecimiento y monitoreo de indicadores, una práctica esencial para garantizar la efectividad y el impacto de los servicios que ofrece el Centro, así como de las actividades que realiza; esta tarea implica concentrar, validar y administrar metas e indicadores del Centro. De manera concreta, y en cumplimiento a las normativas aplicable al Centro, son dos sistemas de monitoreo de indicadores en los que se actualiza periódicamente, Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) y Monitoreo de Indicadores del Desarrollo (MIDE).

De acuerdo con el artículo 29 fracción III, IV y V del Reglamento Interno del CCL Jalisco señalan que son atribuciones y obligaciones de la Dirección de Desarrollo Institucional: "Concentrar y validar los reportes de información e indicadores

de evaluación generados periódicamente por las unidades administrativas, así como elaborar las estadísticas y reportes de evaluación institucionales"; "Establecer y administrar metas de corto y mediano plazo e indicadores de evaluación del desempeño e impacto de los servicios prestados por el Centro, acorde con lo establecido por las disposiciones federales y estatales aplicables" y "Coordinar y verificar las Matrices de Indicadores de Resultados de las unidades administrativas que integran el Centro" (sic).

La implementación del Monitoreo de las Matrices de Indicadores de Resultados fue motivada por la necesidad de contar con una herramienta para evaluar el impacto de las políticas públicas y las acciones operativas del Centro. En un entorno de alta demanda por parte de trabajadores y empleadores, es crucial medir de manera objetiva el desempeño del personal y la eficiencia de los procesos de conciliación, para garantizar que se están alcanzando los objetivos institucionales de forma eficaz y oportuna.

Además, las MIR permiten una mejor asignación de recursos, ya que, a través de la evaluación continua, es posible identificar áreas que requieren mayor atención o ajustes, así como aquellas en las que se ha logrado un éxito notable. Esto facilita una toma de decisiones basada en datos, con el objetivo de mejorar el servicio público de conciliación laboral y de ofrecer una respuesta más rápida y eficiente a los conflictos laborales en el estado.

El Centro cuenta con dos programas presupuestales, 425 "Centro de conciliación laboral" y 426 "Gestión de acciones para fomentar la cultura de paz", cada uno de ellos cuenta con su Matriz de Indicadores para Resultados. Los avances a los indicadores de estás matrices se actualizan periódicamente, de acuerdo con los Lineamientos para la Revisión, Actualización, Mejora, Programación y Seguimiento de los Indicadores del Desempeño de los Programas Presupuestarios, expedidos por la Secretaría de Hacienda Pública del Gobierno del Estado de Jalisco.

Ahora bien, el sistema MIDE se desprende del seguimiento público de los avances del Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo del Estado de Jalisco 2018-2024, Visión 2030, el Centro cuenta con un indicador complementario dentro del Eje de Seguridad ciudadana, justicia y estado de derecho, "Conflictos laborales resueltos de manera pre-judicial", cuya unidad de medida es el número de convenios de conciliación laboral celebrados. Este sistema se encuentra a cargo de la Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana, quien es la encargada

de la coordinación técnica y seguimiento de avances del PEGD.

En 2023, los indicadores de ambas matrices obtuvieron en su mayoría una semaforización verde, de acuerdo con los Lineamientos para la Revisión, Actualización, Mejora, Programación y Seguimiento de los Indicadores del Desempeño de los Programas Presupuestales.

Mientras que en 2024 se ha trabajado en conjunto con las unidades administrativas del Centro y la Secretaría de Hacienda Pública para alcanzar la semaforización verde en todos los indicadores de ambas matrices, la cuales al segundo trimestre se encuentran así:

Programa Presupuestal 425
"Centro de Conciliación Laboral"

INDICADORES		META	AVANCE	SEMAFORIZACIÓN
1.- Componente D1	Porcentaje de solicitudes de conciliación recibidos de las y los trabajadores, sindicatos y patrones.	100%	92.00%	Verde
2.- Actividad D1-01	Total de citatorios expedidos por la Autoridad para las audiencias de conciliación laboral para las partes.	41,715	78.12%	Amarillo
3.- Actividad D1-02	Total de audiencias de conciliación celebradas entre las partes.	33,756	91.31%	Verde
4.- Componente D2	Porcentaje de convenios de conciliación laboral celebrados y/o ratificados entre las partes del conflicto laboral.	100%	95.00%	Verde
5.- Actividad D2-01	Total de constancias de no conciliación expedidas por el Centro de Conciliación.	9,045.00	72.92%	Amarillo
6.- Actividad D2-02	Total de personas beneficiadas mediante convenio laboral.	34,321.00	109.08%	Verde

Programa Presupuestal 426
"Gestión de acciones para fomentar la cultura de paz."

INDICADORES		META	AVANCE	SEMAFORIZACIÓN
1.- Componente D1	Porcentaje de acciones en materia de conciliación laboral implementadas para fomentar la cultura de paz y justicia laboral en Jalisco.	100%	100.00%	Verde
2.- Actividad D1-01	Total de convenios celebrados para fomentar la cultura de paz y justicia laboral.	5	80.00%	Verde
3.- Actividad D1-02	Total de personas capacitadas en materias relacionadas a la justicia laboral.	164	102.44%	Verde
4.- Componente D2	Porcentaje de asuntos jurídicos atendidos.	100%	100.00%	Verde
5.- Actividad D2-01	Total de solicitudes atendidas para acceso a la información pública.	56	164.29%	Morado
6.- Actividad D2-02	Total de solicitudes atendidas de derechos humanos.	4	75.00%	Amarillo

Dicha información puede consultarse en los siguientes enlaces:

Sistema de Información del Desempeño

https://segr.jalisco.gob.mx/sid/introduccion

Ficha técnica del indicador 2do semestre 2024 programa presupuesta 425

https://segr.jalisco.gob.mx/print_indicator_report/11825?period=6

Ficha técnica del indicador 2do semestre 2024 programa presupuesta 426

https://segr.jalisco.gob.mx/print_indicator_report/11826?period=6

En el Sistema MIDE, en 2023, la meta para el indicador Conflictos laborales resueltos de manera prejudicial se cumplió. Ante los resultados de la meta del indicador en 2023, para 2024 se incrementó más de 15% con respecto a la meta de 2023, el avance del indicador durante estos dos ejercicios ha sido la siguiente:

Conflictos laborales resueltos de manera prejudicial 2023

AÑO	META ANUAL	META ALCANZADA	META REBASADA
2023	32,000	35,619	10.16 %

Conflictos laborales resueltos de manera prejudicial 2023

AÑO	META ANUAL	META MENSUAL AGOSTO	AVANCE META MENSUAL AGOSTO	META REBASADA	ACUMULADO AL MES DE AGOSTO	META REBASADA
2024	37,400	3117	3373	8.2%	25,625	68.51% AVANCE AL CORTE DE AGOSTO

Dicha información puede consultarse en el siguiente enlace:

https://mide.jalisco.gob.mx/mide/panelciudadano/detalleindicador/1967

Es importante contar con insumos para medir el desempeño y progreso del personal y procesos del CCL Jalisco, así como la evaluación continua de ellos, herramientas que auxilian ante la toma de decisiones del CCL Jalisco. Además del cumplimiento de la normativa concentrada en el artículo 29 del Reglamento Interno del Centro.

Atención psicológica

Con el respaldo de la Unidad de Prevención y Gobernanza para las Paces, el área de psicología del Centro trabaja activamente para cuidar el bienestar tanto del personal del Centro como de sus usuarios. Este proyecto se materializó a inicios de 2024 con la creación de una plaza de psicóloga dentro de la plantilla de personal del Centro. Desde su contratación, se han brindado una serie de servicios especializados, los cuales se detallan a continuación:

SERVICIO	NÚMERO DE ATENCIONES
Entrevistas	71
Atención en Crisis	35
Acompañamiento Psicológico	47
Seguimiento	167
Asesorías	5

El desarrollo de un clima laboral favorable en el CCL Jalisco, así como la identificación y mitigación de los factores de riesgo psicosocial a los que se enfrenta el personal, son elementos clave que impactan directamente en el desempeño de sus funciones. Con esto en mente, la Dirección de Desarrollo Institucional, en colaboración con la Unidad de Prevención y Gobernanza para las Paces, ha tomado medidas para ofrecer al personal mecanismos de apoyo que les permitan desarrollar habilidades de autorregulación y, en consecuencia, optimizar su desempeño laboral.

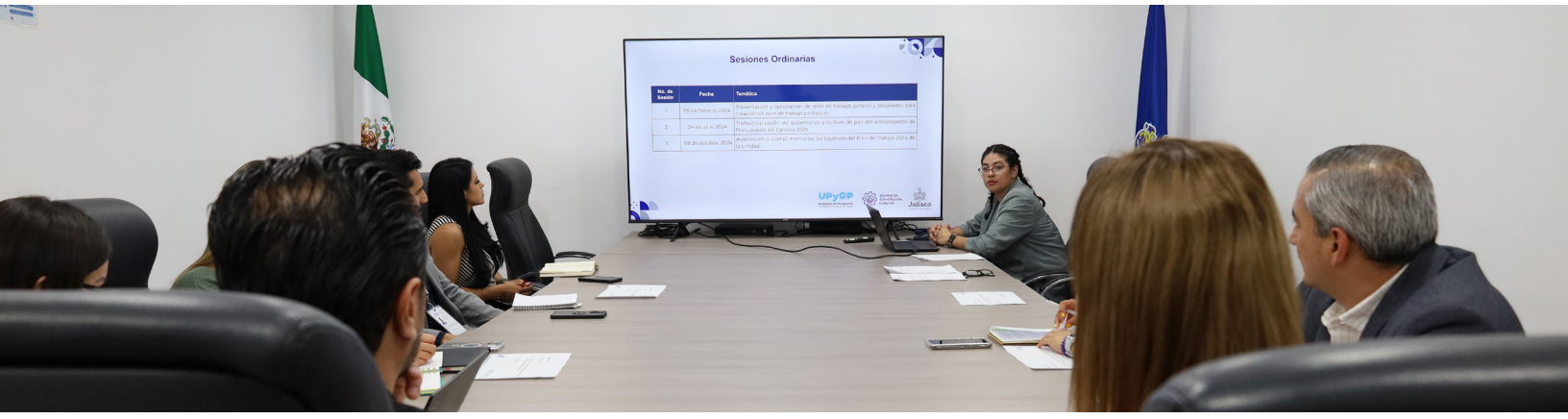
De acuerdo con las necesidades identificadas a través de encuestas de Clima Laboral y en cumplimiento con la Norma Oficial Mexicana 035, que aborda los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se han implementado sesiones de

seguimiento e impartido talleres que buscan dotar a los servidores públicos de herramientas de autocuidado y autorregulación. Personal de diversas áreas del Centro ha asistido a estas actividades, donde han recibido capacitación en manejo del estrés, prevención del síndrome de burnout y primeros auxilios psicológicos. Estos talleres han sido fundamentales para mejorar el bienestar emocional del equipo, contribuyendo a crear un entorno laboral más saludable y resiliente.

Grupos interdisciplinarios internos

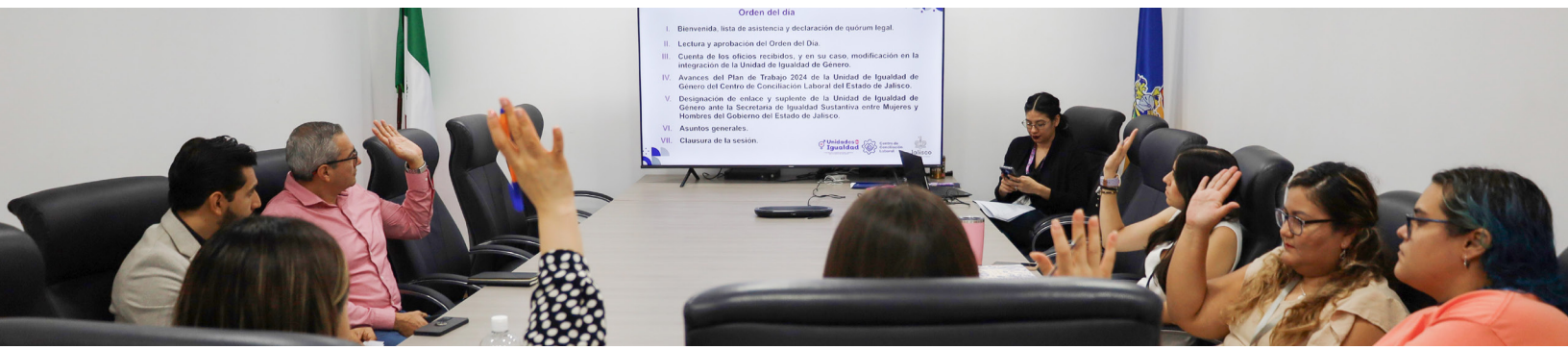
El CCL Jalisco cuenta con dos unidades clave: la Unidad de Igualdad de Género y la Unidad de Prevención y Gobernanza para las Paces. La Unidad de Igualdad de Género actúa como un órgano consultivo especializado en la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género y los derechos humanos. Su misión es garantizar la inclusión de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos como pilares en la toma de decisiones, tanto en el diseño como en la ejecución de acciones del CCL. Además, funge como un órgano auxiliar en colaboración con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Gobierno del Estado de Jalisco, promoviendo mejoras en el trato entre géneros, acceso a oportunidades y toma de decisiones.

Por su parte, la Unidad de Prevención y Gobernanza para las Paces se presenta como un órgano auxiliar que colabora y articula esfuerzos con la Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana. Su objetivo es institucionalizar un enfoque de prevención, participación ciudadana, prácticas de gobernanza y cultura de paz en el ejercicio del servicio público, para mejorar la calidad de vida de las personas y el medio ambiente. Esto se realiza bajo un enfoque sistémico, regenerativo, sostenible, autogestivo y con cuidados colectivos.



Ambas unidades encuentran su fundamento en el artículo 35 del Reglamento Interno del Centro de Conciliación, que establece que “la persona titular de la Dirección General fungirá como enlace de la Unidad de Igualdad de Género ante la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, mientras que la Dirección de Desarrollo Institucional será responsable de la Secretaría Técnica de dicha unidad” (sic). Además, los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de las Unidades de Prevención y Gobernanza para las Paces, publicados en el Periódico Oficial “El Estado de Jalisco” el 13 de diciembre de 2022, establecen la obligación de integrar esta unidad en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

La Unidad de Igualdad de Género ha cumplido con sus objetivos a través de dos planes de trabajo aprobados en 2023 y 2024, en sesiones celebradas el 22 de marzo de 2023 y el 24 de abril de 2024, respectivamente. Entre sus logros destaca la creación de un lactario en el Centro, disponible para el personal y usuarios; la capacitación en perspectivas de género y derechos humanos; la implementación de estrategias para mejorar el clima y la dinámica laboral; el impulso del Protocolo Cero y el fortalecimiento de las estructuras organizacionales mediante la difusión transparente de información sobre procesos de selección de personal y mecanismos de promoción y especialización.



Sesiones de la Unidad de Igualdad de Género

FECHA	TIPO DE SESIÓN	ACUERDOS TOMADOS
09 de febrero, 2024	Ordinaria	UIG-001-090224, UIG-002-090224
24 de abril, 2024	Ordinaria	UIG-001-240424, UIG-002-240424
08 de agosto, 2024	Ordinaria	UIG-CCLJ-001-08082024, UIG-CCLJ-002-08082024

Este trabajo también se fortalece gracias al convenio de colaboración con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMA), mediante el cual se desarrolla el proyecto Conciliación Laboral para Trabajadoras del Hogar Remunerado. Este proyecto, destinado a capacitar al personal conciliador en temas de género y derechos humanos, tiene el objetivo de brindar un servicio adecuado y especializado a las trabajadoras del hogar remuneradas, abordando cuestiones de no discriminación y asesoramiento con una perspectiva de género.

Por otro lado, la Unidad de Prevención y Gobernanza para las Paces inició actividades el 3 de enero de 2023, y en febrero de 2024 aprobó su Plan de Trabajo para el año. Sus acciones incluyen encuestas sobre clima laboral y factores de riesgo psicosocial, además de la coordinación del simulacro nacional del 19 de septiembre.

Sesiones de la Unidad de Prevención y Gobernanza para las Paces

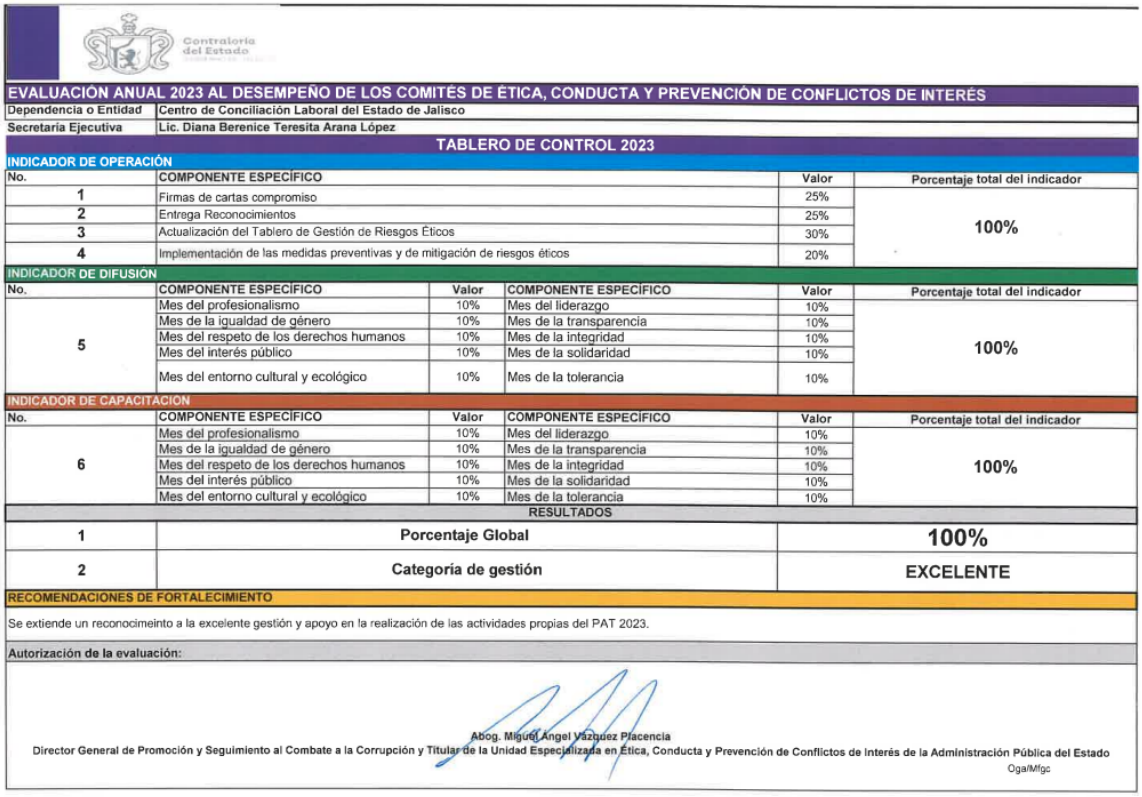
FECHA	TIPO DE SESIÓN	ACUERDOS TOMADOS
09 de febrero, 2024	Ordinaria	UPGPCCL-001-090224, UPGPCCL-002-090224
24 de abril, 2024	Extraordinaria	UPGPCCL-001-240424
08 de agosto, 2024	Ordinaria	UPGP-CCLJ-001-08082024, UPGP-CCLJ-002-08082024

Toda la información adicional está disponible en el portal de transparencia del Gobierno del Estado de Jalisco, y puede consultarse para mayor detalle sobre los acuerdos y actividades realizadas en estas unidades: Portal de Transparencia.

Ahora bien, El Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos ha impulsado diversas acciones para fomentar una cultura organizacional basada en principios éticos sólidos. Estas iniciativas han incluido la difusión de contenidos sobre ética laboral, la organización de actividades participativas y el fomento de conductas éticas en todos los niveles de la institución. Gracias a estas acciones, se ha logrado construir un ambiente laboral fundamentado en el respeto y la responsabilidad.

En el Centro, hemos trabajado arduamente para fortalecer los valores y principios éticos que guían el servicio público en nuestra entidad. La creación del Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés refleja el compromiso de la institución con la implementación de buenas prácticas desde sus inicios, estableciendo una base sólida para el desarrollo de nuestras funciones.

Este comité promueve valores fundamentales como la honestidad, la responsabilidad, la vocación de servicio, el respeto, la dignidad humana, la confidencialidad, la prevención de conflictos de interés y la integridad. Como parte de este esfuerzo, el personal ha recibido capacitación especializada sobre la operación del Comité de Ética, enfocada en la identificación de riesgos éticos y la prevención de conflictos de interés, lo cual permite que mantengamos los más altos estándares éticos en todas nuestras actividades.



Contraloría del Estado

EVALUACIÓN ANUAL 2023 AL DESEMPEÑO DE LOS COMITÉS DE ÉTICA, CONDUCTA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Dependencia o Entidad	Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco
Secretaría Ejecutiva	Lic. Diana Berenice Teresita Arana López

TABLERO DE CONTROL 2023

INDICADOR DE OPERACIÓN

No.	COMPONENTE ESPECÍFICO	Valor	Porcentaje total del indicador
1	Firmas de cartas compromiso	25%	100%
2	Entrega Reconocimientos	25%	
3	Actualización del Tablero de Gestión de Riesgos Éticos	30%	
4	Implementación de las medidas preventivas y de mitigación de riesgos éticos	20%	

INDICADOR DE DIFUSIÓN

No.	COMPONENTE ESPECÍFICO	Valor	COMPONENTE ESPECÍFICO	Valor	Porcentaje total del indicador
5	Mes del profesionalismo	10%	Mes del liderazgo	10%	100%
	Mes de la igualdad de género	10%	Mes de la transparencia	10%	
	Mes del respeto de los derechos humanos	10%	Mes de la integridad	10%	
	Mes del interés público	10%	Mes de la solidaridad	10%	
	Mes del entorno cultural y ecológico	10%	Mes de la tolerancia	10%	

INDICADOR DE CAPACITACION

No.	COMPONENTE ESPECÍFICO	Valor	COMPONENTE ESPECÍFICO	Valor	Porcentaje total del indicador
6	Mes del profesionalismo	10%	Mes del liderazgo	10%	100%
	Mes de la igualdad de género	10%	Mes de la transparencia	10%	
	Mes del respeto de los derechos humanos	10%	Mes de la integridad	10%	
	Mes del interés público	10%	Mes de la solidaridad	10%	
	Mes del entorno cultural y ecológico	10%	Mes de la tolerancia	10%	

RESULTADOS

1	Porcentaje Global	100%
2	Categoría de gestión	EXCELENTE

RECOMENDACIONES DE FORTALECIMIENTO

Se extiende un reconocimeinto a la excelente gestión y apoyo en la realización de las actividades propias del PAT 2023.

Autorización de la evaluación:

Abog. Miguel Ángel Vázquez Placencia
Director General de Promoción y Seguimiento al Combate a la Corrupción y Titular de la Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado
Oga/Mfgc

Durante el periodo reportado, el CCL Jalisco fue evaluado por la Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés de la Administración Pública del Estado de Jalisco, obteniendo un cumplimiento del 100%. Este resultado confirma nuestro compromiso con la ética y la transparencia en la gestión pública, demostrando nuestro esfuerzo continuo por mantener una institución íntegra y confiable.

Manual de Organización y Procedimientos

El Manual de Organización y Procedimientos del CCL Jalisco es un instrumento administrativo esencial que documenta la normatividad aplicable al Centro, describe sus procesos sustantivos y detalla las funciones y responsabilidades de cada unidad administrativa. La elaboración y publicación de este manual son fundamentales, ya que proporciona a los usuarios del Centro información clave para acceder a sus servicios.

La arquitectura de procesos plasmada en el manual representa una visión sistémica de la Institución, en la que se incluyen procesos sustantivos, directivos, de gestión y de soporte. Este enfoque también refleja la relación de la Institución

con su entorno económico, social y político, además de considerar el contexto normativo y regulatorio, así como la interacción con asociados, colaboradores, usuarios y proveedores. El propósito de esta estructura es mostrar los elementos que interactúan de manera dinámica en los distintos trámites y servicios que la Institución lleva a cabo día a día. Estos procesos se detallan en el Manual de Organización y Procedimientos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco (MOP).

El MOP se emite con fundamento en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco, en sus artículos: 5, numeral 1, fracción XII; 13, numeral 1, fracción X; 14, numeral 4; 15, numeral 1, fracciones VIII y IX; y 19, numeral 1, fracción XV.

De acuerdo con el Reglamento Interno del Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, el artículo 23 establece que "todas las unidades administrativas están obligadas a coordinar sus acciones y establecer comunicación continua con las demás unidades administrativas, evitando duplicidades o contradicciones en sus acciones, resoluciones, programas y servicios; cuyas funciones y líneas de autoridad se establecerán en el Manual de Organización" (sic). Asimismo, la fracción VI del artículo 29 de la misma normativa señala que se debe "elaborar, integrar y actualizar los manuales de organización, procedimientos, servicios al público y demás disposiciones que regulen la operación y el funcionamiento del Centro, en coordinación con cada unidad administrativa" (sic). En consonancia con esto, para 2024 ya se cuenta con la publicación del MOP del CCL Jalisco.

En cumplimiento de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco, las Políticas Administrativas para Entidades Públicas Paraestatales, y el Reglamento Interno del CCL Jalisco, así como en continuidad con el proceso iniciado durante el primer año del Centro, el Manual de Organización y Procedimientos se publicó el 7 de marzo de 2024 en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco", tras su aprobación por la Junta de Gobierno en la Tercera Sesión Ordinaria del año 2023, celebrada el 14 de diciembre de 2023. Puedes consultar el documento en los siguientes enlaces:

- Periódico Oficial "El Estado de Jalisco"
- Transparencia del Instituto de Justicia Alternativa

Contar con el MOP no solo asegura el cumplimiento de las normativas aplicables al Centro, sino que también representa un recurso administrativo esencial para la gestión pública, al hacer visible y comprensible la operación del Centro. Proporciona información valiosa a los usuarios sobre cómo acceder a sus servicios y, al mismo tiempo, agrupa la normativa, funciones y responsabilidades de cada unidad administrativa. El MOP se convierte así en un recurso de consulta fundamental para todos los involucrados.

Supervisión y coordinación de sedes regionales

En 2024, se realizaron diez visitas de supervisión y coordinación a las sedes regionales, así como a las instalaciones de futuras sedes. El objetivo de estas visitas fue evaluar necesidades, identificar áreas de oportunidad y fortalecer la colaboración con instituciones como el Instituto de Justicia Alternativa del Estado de Jalisco, Gobiernos Municipales, la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Estas acciones también buscan fomentar la colaboración conjunta y combatir el coyotaje o cualquier acto de corrupción.

Para evaluar integralmente el desempeño del personal conciliador, y con el apoyo de la plataforma SINACOL proporcionada por la Dirección de Tecnologías de la Información, se implementó una evaluación bimestral de los resultados de las Audiencias de Conciliación. Esta evaluación permite medir la efectividad de los conciliadores en presencia de ambas partes, reconociendo habilidades y áreas de mejora, ofreciendo retroalimentación así como reconocimiento a sus esfuerzos.

Adicionalmente, se propusieron acciones preventivas, correctivas y de mejora para garantizar la correcta prestación del servicio de conciliación. Como parte de estas medidas, se establecieron mesas de trabajo para revisar y adecuar formatos, brindando mayor certeza y legalidad a los ciudadanos. También se inició el análisis de las Constancias de No Conciliación (CNC), eliminando la firma de los coordinadores de conciliadores, requisito burocrático que causaba demoras. Este ajuste fue posible gracias al apoyo técnico de la Dirección de Tecnologías de la Información y a las actualizaciones en el sistema SINACOL.

ANTIGUO MODELO CNC	NUEVO MODELO CNC
Motivación y fundamentación genérica	Fundamentación específica según el supuesto: a) Falta de acuerdo entre las partes. b) Incomparecencia del citado. c) Imposibilidad de notificación.
Requería firma de coordinadores	Eliminación de la firma, optimizando tiempos.
Falta de claridad sobre la notificación	Mayor certeza y transparencia.

Durante 2024, el personal conciliador fortaleció el trabajo conjunto mediante su participación en diversas mesas temáticas. Estas actividades apoyaron la consolidación de la conciliación laboral y posicionaron al CCL Jalisco como un referente nacional en el acceso a procesos conciliatorios dentro del marco legal. Las mesas de trabajo se enfocaron en optimizar el servicio de conciliación prejudicial, generando mayor seguridad jurídica y mejorando la atención integral al ciudadano.

MESAS DE TRABAJO CON EL PERSONAL CONCILIADOR	RESULTADOS
CNC - Constancias de No Conciliación	Jalisco fue pionero en implementar un modelo de CNC que fortalece la transparencia y eficiencia.
Encuestas de satisfacción	Nuevo modelo de encuesta para medir impacto en las acciones del CCL.
Menores de edad	Propuesta de convenio con SIPINNA y capacitación para atender a menores en contexto laboral.
Trabajo Pro-Integridad Institucional	Estrategias coordinadas para combatir corrupción.
SINACOL	Actualizaciones en la plataforma para mejorar la gestión de procesos laborales.

El CCL Jalisco también ha enfatizado la importancia de la calidad en el servicio, reorganizando las actividades de áreas clave para reducir riesgos de corrupción y mejorar la experiencia del ciudadano. Esto incluye la creación de pautas unificadas a través de mesas de coordinación, que involucran a conciliadores, asesores y notificadores, además de una colaboración ampliada con la Procuraduría General de la Defensa del Trabajo y el personal de los juzgados, mejorando así la eficiencia como la calidad de la atención.

Gestión de buenas prácticas: antisoborno, inclusión, calidad y transparencia

En este eje se aborda el compromiso de este OPD con la ética y la transparencia, al tiempo que promueve una cultura de inclusión y calidad en todos sus procesos. A través de la implementación de sistemas de gestión conformes a estándares internacionales, como el Sistema de Gestión Antisoborno basado en la norma ISO 37001:2016 y el Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma ISO 9001:2015, el CCL Jalisco no solo ha fortalecido sus controles internos, sino que también ha incrementado la confianza pública en sus servicios. Estos sistemas permiten prevenir y mitigar riesgos, alinear las prácticas organizacionales con normas globales, y consolidar un entorno de trabajo íntegro y confiable para todas las partes involucradas.

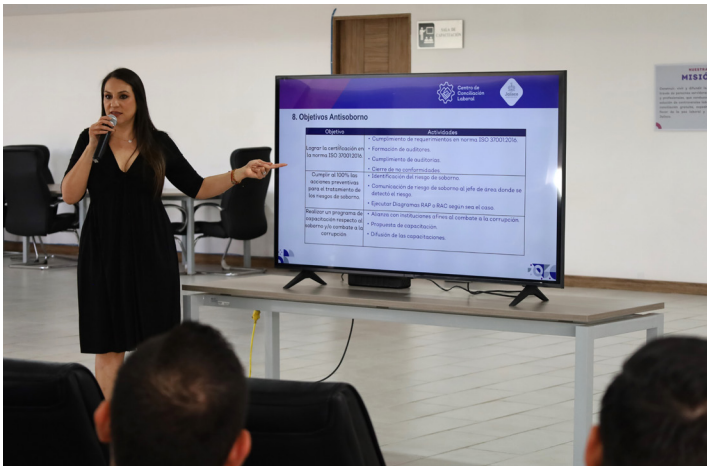
Asimismo, en consonancia con su misión de facilitar el acceso a la justicia laboral, el Centro ha promovido iniciativas de inclusión que buscan garantizar que todos los grupos, incluidos los más vulnerables, tengan acceso a sus servicios. Desde recursos adaptados para personas con discapacidades hasta la creación de materiales en lenguas indígenas y para personas extranjeras, se han implementado estrategias que responden a las necesidades de una población diversa. Estas acciones, combinadas con el enfoque de calidad en los servicios prestados, demuestran el compromiso del CCL Jalisco con la igualdad social y la justicia inclusiva.

Por otro lado, la gestión de transparencia y protección de datos personales ha sido un pilar fundamental. A través de la Unidad de Transparencia, este OPD asegura el acceso a la información pública y la protección de datos personales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación estatal y federal. Con evaluaciones periódicas y sistemas de auditoría, se garantiza la integridad de los procesos y la rendición de cuentas, fortaleciendo así la transparencia y confiabilidad del CCL Jalisco. Además, las capacitaciones en ética, conductas responsables y políticas antisoborno han sido integradas como parte esencial del desarrollo organizacional, consolidando un ambiente de trabajo que respeta y fomenta las mejores prácticas en cada aspecto de su operación.

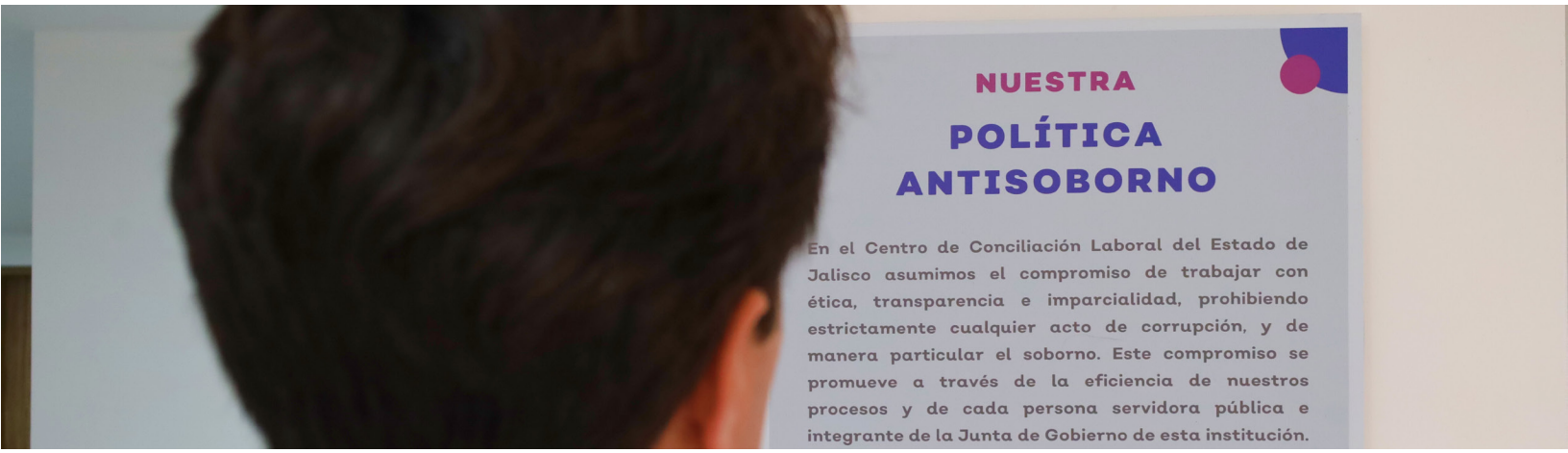
Sistema de Gestión Antisoborno

En una sociedad donde la ética y la transparencia son esenciales para crear confianza en el servicio público, el CCL Jalisco ha dado pasos concretos hacia la prevención y combate de la corrupción. Desde agosto de 2023, se implementa un Sistema de Gestión Antisoborno basado en la norma internacional ISO

37001:2016 en los procesos de asesoría jurídica, notificación, conciliación y ratificación de convenio. Esta iniciativa no solo refuerza nuestro compromiso con la ciudadanía jalisciense, sino que también nos posiciona como un referente en prácticas antisoborno dentro del ámbito laboral.



A lo largo de su implementación, el sistema ha incluido controles y acciones específicas que ayudan a mitigar posibles riesgos de soborno, sustentados en una política antisoborno sólida. Este compromiso con la ética, transparencia e imparcialidad es difundido tanto internamente, en las instalaciones del CCL Jalisco, como a través de nuestra página oficial, trípticos, troviceles, banderines o señaletica al exterior del CCL Jalisco, asegurando que todos los involucrados conozcan nuestra postura de cero tolerancia hacia la corrupción.



Asimismo, el Centro de Conciliación ha puesto en marcha seis canales para que cualquier persona pueda reportar conductas indebidas de manera confidencial y segura. Estos canales de denuncia no solo fortalecen el control interno, sino que también brindan a la ciudadanía herramientas para participar activamente en la promoción de un entorno libre de corrupción.

En el marco de estos esfuerzos, el CCL Jalisco se encuentra avanzando en el proceso de certificación bajo los estándares de la norma ISO 37001:2016. Este paso es fundamental para consolidar la confianza pública en nuestro organismo, respaldando nuestro compromiso con la transparencia y afianzando nuestra reputación como entidad íntegra al servicio de la sociedad.

Sistema de Control de Calidad

En el primer semestre de 2024, el CCL Jalisco emprendió la implementación de un Sistema de Gestión de Calidad, basado en la norma ISO 9001:2015, para mejorar sus procesos sustantivos. Este sistema abarca áreas clave como asesoría jurídica, notificación, conciliación y ratificación de convenio. Su objetivo principal es asegurar que los servicios se brinden de manera eficaz y eficiente, respondiendo a los más altos estándares de calidad.

La implementación de este sistema de gestión es fundamental para fortalecer tanto a la institución como al personal. Al establecer procesos estructurados y normados, se busca dotar a las y los servidores públicos de herramientas que aseguren una atención de calidad y que permitan un desarrollo profesional continuo. Esto no solo mejora el desempeño del CCL Jalisco, sino que también incrementa la satisfacción de quienes utilizan nuestros servicios.

Este enfoque de calidad también incluye la mejora continua como uno de sus pilares fundamentales. Con la adopción de la ISO 9001:2015, se pretende no solo estandarizar los procesos, sino también mejorar y optimizar constantemente cada uno de ellos. Al centrarse en la mejora continua, el Centro se asegura de responder de manera proactiva a las necesidades cambiantes de la ciudadanía, adaptándose y perfeccionando sus métodos de trabajo.

Con este sistema de gestión, reforzamos nuestro compromiso con la difusión de la justicia laboral y la creación de un entorno de trabajo ético y profesional. La implementación de la ISO 9001:2015 marca un paso significativo hacia la consolidación de un modelo de atención integral, que coloca la calidad y la satisfacción de la ciudadanía como prioridades, contribuyendo a una administración pública más sólida y confiable, eficaz en Jalisco.

Conciliación Laboral para Todas las Personas

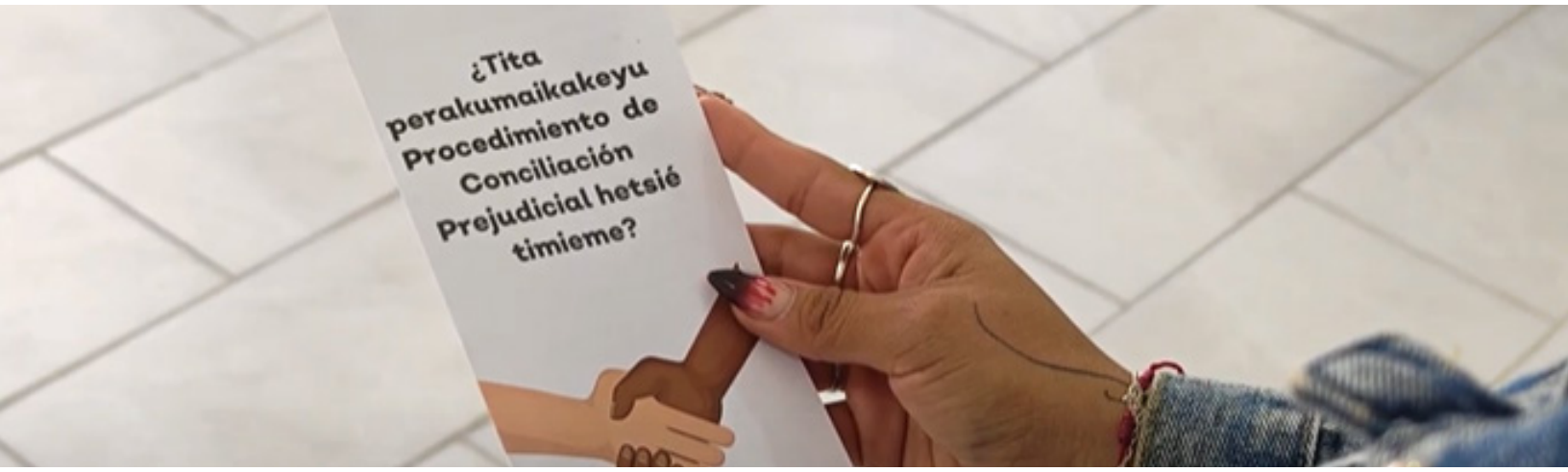
Para garantizar el derecho fundamental de acceso a la justicia laboral y promover la igualdad social a través de la inclusión, el CCL Jalisco ha desarrollado una serie de acciones dirigidas a facilitar sus servicios a grupos vulnerables y a personas extranjeras que residen en el estado. Este esfuerzo se enfoca en asegurar que la conciliación laboral esté al alcance de todas y todos, especialmente de aquellos que enfrentan mayores barreras.

Entre los grupos beneficiados se encuentran personas con discapacidad auditiva, visual y motriz, así como integrantes de pueblos y comunidades indígenas, y personas extranjeras. Para cada uno de estos grupos se han adoptado medidas específicas que buscan no solo eliminar barreras, sino también ofrecer una experiencia más accesible y equitativa en todos los servicios proporcionados por este Organismo Público.

Algunas de las principales acciones incluyen:

- Capacitación y sensibilización del personal: Se han realizado talleres de sensibilización para el personal del Centro, orientados a brindar una atención adecuada a personas con discapacidades. Estos talleres se enfocan en el protocolo de atención y en promover un trato respetuoso e inclusivo. A través de estas capacitaciones, se busca que las y los servidores públicos adquieran una comprensión profunda de las necesidades de los grupos vulnerables y desarrollen las habilidades necesarias para ofrecer un servicio de calidad.

- Adaptación de recursos informativos: Se ha implementado la traducción de materiales informativos a lenguas y formatos accesibles. Los recursos del CCL Jalisco se han traducido a la lengua wixárika para facilitar el acceso a comunidades indígenas, así como al idioma inglés para atender a la población extranjera. Además, se han creado versiones en braille para personas con discapacidad visual, y se han producido videos informativos que incorporan subtítulos y descripciones auditivas, orientados a personas con discapacidades visuales y auditivas.



- Mejoras de accesibilidad en instalaciones: Como parte de este esfuerzo integral, se realizó un diagnóstico exhaustivo de la accesibilidad en las instalaciones del Centro. Este análisis ha permitido identificar áreas de mejora y se están implementando adaptaciones para facilitar el desplazamiento de personas con movilidad reducida. Con estas acciones, se busca que todas las personas puedan moverse con facilidad dentro de las instalaciones y acceder a los servicios sin impedimentos físicos.

En su compromiso por la inclusión y el acceso a la conciliación laboral para todos los sectores de la población, el CCL Jalisco ha implementado protocolos que permiten acercar sus servicios a quienes enfrentan barreras de movilidad. Basándose en normativas internacionales, el Centro ha puesto en marcha medidas para ofrecer asesoría jurídica y acompañamiento a personas con discapacidad motriz que, debido a su condición, no pueden asistir de manera presencial a las sedes. Este enfoque asegura que, sin importar su ubicación, todos puedan acceder a un proceso de conciliación prejudicial justo y efectivo en la solución de conflictos laborales.

En este mismo sentido, el CCL Jalisco participó en la Feria del Migrante, donde brindó asesoría jurídica a personas en situación de tránsito o con condición migratoria irregular. Este servicio se dirigió especialmente a migrantes en situación de vulnerabilidad, incluyendo aquellos alojados en albergues, con el objetivo de acercarles los servicios de conciliación laboral y proporcionarles certeza jurídica durante su estancia en el territorio jalisciense.

Estas acciones reflejan un compromiso sostenido con la inclusión y la accesibilidad. El CCL Jalisco continúa desarrollando estrategias para eliminar barreras y asegurar que todas las personas, independientemente de su condición, puedan acceder a una conciliación justa y eficaz. Al integrar estas medidas, se promueve un entorno laboral inclusivo que apoya los derechos de cada persona y se refuerza la misión del Centro de contribuir a una justicia laboral igualitaria para toda la ciudadanía.

Sistema de Control Interno Institucional

El CCL Jalisco comenzó a implementar el Sistema de Control Interno Institucional (SCII) en febrero de 2024, tras la designación de la persona Coordinadora de Control Interno y dos enlaces, uno de control interno y otro de administración de riesgos. Este sistema tiene el objetivo de asegurar el cumplimiento de metas y objetivos institucionales mediante la instauración de mecanismos de control preventivo, detectivo y correctivo. El SCII también fortalece la eficiencia, orden, y transparencia en la gestión de recursos, contribuyendo así a una administración de riesgos efectiva.

A través del SCII, se busca promover una cultura de rendición de cuentas y ética en la función pública, garantizando la supervisión constante del desempeño y la vigilancia de las personas servidoras públicas. Con el uso de tecnologías de la información, el sistema mejora los procesos de transparencia y facilita la detección de posibles riesgos de faltas administrativas o actos de corrupción.

Como parte de este esfuerzo, el 27 de junio de 2024, se instaló oficialmente el Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI), un componente clave del SCII. Este comité también funge como Comité de Administración de Riesgos, responsable de evaluar y aprobar los Programas de Trabajo de Control Interno y Administración de Riesgos. A través del COCODI, el CCL Jalisco se compromete a mantener un seguimiento cercano de los riesgos y a establecer medidas que prevengan y mitiguen posibles desviaciones en el cumplimiento de objetivos.

El COCODI tiene la misión de establecer un sistema de control que permita detectar y corregir situaciones adversas a tiempo, promoviendo la eficiencia y el cumplimiento de normativas aplicables. La creación de este comité reafirma el compromiso del CCL Jalisco con la transparencia y la mejora continua, fortaleciendo así la confianza pública en la gestión de sus servicios y recursos.

Innovación en formatos

El CCL Jalisco ha innovado en los formatos para la solicitud de asesoría, con el fin de optimizar la atención y responder de manera más inclusiva y eficaz a las necesidades de diversos grupos de usuarios. Estos nuevos formatos no solo aseguran la claridad y transparencia de la información proporcionada, sino que también refuerzan la política de gratuidad en todos los servicios ofrecidos, y promueven una cultura de integridad mediante la visibilización de la política antisoborno.

Un aspecto clave de estos formatos es su capacidad para identificar las características de cada usuario, permitiendo una personalización de la asesoría y garantizando que cada persona reciba un trato adecuado según su situación. A través de una serie de opciones en el formato, se destacan atributos y condiciones especiales, tales como pertenencia a grupos vulnerables, diversidad sexual, minoría étnica o lingüística, discapacidad, o la condición de menor de edad. Este enfoque permite al personal del Centro proporcionar un servicio que se adapta a cada caso particular, promoviendo la igualdad y el respeto por la diversidad.

Además de personalizar la atención, estos formatos incluyen listas desplegables y campos específicos que facilitan la identificación de necesidades especiales de los usuarios. Por ejemplo, una sección del formato permite seleccionar categorías como:

- Personas con discapacidad (auditiva, visual, motriz)
- Pertenencia a comunidades indígenas (con opciones para especificar lengua y origen)
- Personas de la diversidad sexual
- Condición de migrante o persona extranjera residente
- Jóvenes y menores de edad

A través de estos elementos, el CCL Jalisco no solo cumple con las normativas vigentes en materia de derechos humanos e inclusión, sino que también establece un marco de referencia para futuros procedimientos, elevando la calidad del servicio. La incorporación de estos nuevos formatos no solo busca una mayor eficiencia, sino también contribuir a una cultura de respeto e inclusión, brindando un servicio de conciliación más accesible y alineado con los principios de equidad y justicia laboral.

Órgano Interno de Control

El Órgano Interno de Control (OIC) del CCL Jalisco se encarga de ejercer diversas funciones de control para garantizar el cumplimiento normativo y la integridad en las operaciones de este OPD. Entre sus principales acciones se encuentran:

- Realizar auditorías internas y revisiones.
- Recibir y atender denuncias sobre presuntas faltas administrativas.
- Iniciar investigaciones de oficio, por denuncias o auditorías.
- Gestionar procedimientos de responsabilidad administrativa y aplicar sanciones por faltas no graves.
- Verificar declaraciones patrimoniales y de intereses, Gestionar procedimientos de entrega-recepción.

Una de las actividades esenciales del OIC es la realización de auditorías, las cuales se ejecutan a través del Plan Anual de Auditoría (PAA) 2024, detallado en la siguiente tabla:

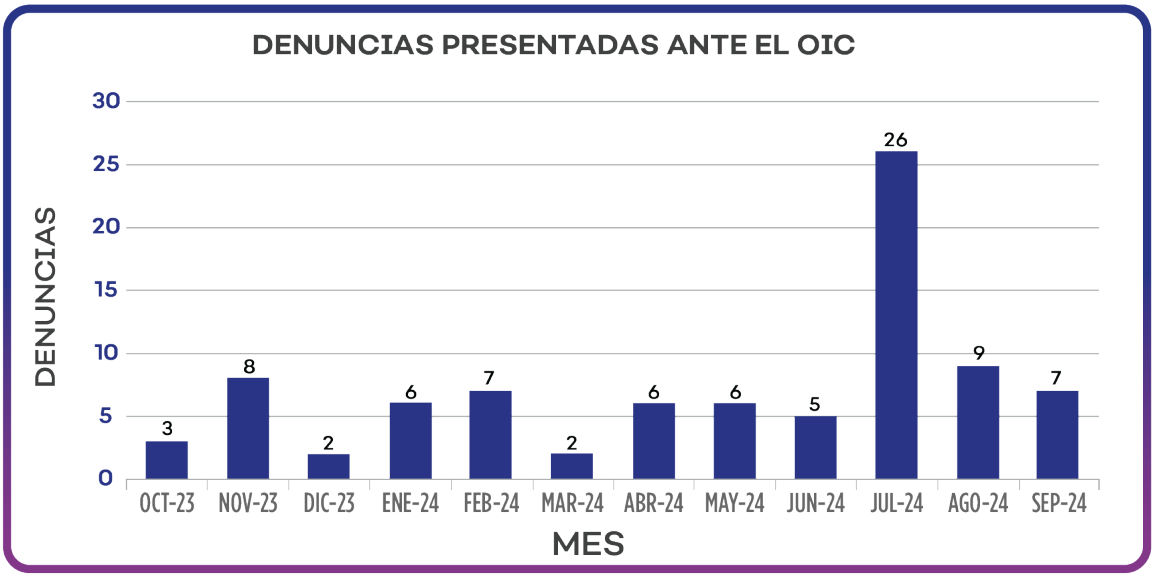
PROGRAMA	TIPO DE AUDITORÍA	ÁREA	RUBRO	PERÍODO
2024	Cumplimiento	Dirección Administrativa	Adquisiciones, almacenes, activos fijos, parque vehicular y combustible	Ejercicio 2023

PROGRAMA	TIPO DE AUDITORÍA	ÁREA	RUBRO	PERÍODO
2024	Financiera	Dirección Administrativa	Ejercicio presupuestal, fondo revolvente y bancos	Ejercicio 2023
2024	Cumplimiento	Dirección Administrativa	Estructura organizacional, expedientes de personal, incidencias, nóminas y horarios	Ejercicio 2023
2024	Cumplimiento	Dirección Jurídica	Sistema Institucional de Archivos	Ejercicio 2023
2024	Cumplimiento	Dirección Administrativa	Cumplimiento de obligaciones en transparencia y protección de datos personales	Ejercicio 2023

El OIC también facilita el derecho de la ciudadanía para presentar denuncias sobre presuntas responsabilidades administrativas de conformidad con el artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las denuncias se pueden presentar a través de diferentes canales, lo que permite una mayor accesibilidad:

- Sistema de Denuncias (SIDEN): Acceder al sistema
- Presencialmente: En la oficina del OIC en la sede principal del Centro.
- Correo electrónico: denuncias.oic@ccljalisco.gob.mx

Desde el 3 de octubre de 2023 hasta el 2 de octubre de 2024, el OIC ha registrado un total de 87 denuncias. La siguiente gráfica presenta una comparación de las denuncias recibidas con la finalidad de transparentar el proceso de atención a quejas y denuncias.



De esta manera, tras la recepción de denuncias se procede a la revisión de los datos o indicios que permitan advertir una presunta responsabilidad administrativa con la finalidad de determinar el inicio de la investigación, o por lo contrario se rechazan o derivan; es así que, de las denuncias referidas en el párrafo anterior, se desprende las siguientes determinaciones por parte del OIC del CCL Jalisco, al corte de:

Investigación	**35**
Acumulación	**4**
Derivación	**27**
Incompetencia	**9**
Solicitud de subsanación	**11**
TOTAL	87

Con referencia a la Ley de Entrega Recepción del Estado de Jalisco y sus Municipios, y su Reglamento, con respecto a los cargos adscritos al CCL Jalisco que por sus funciones administran fondos, bienes y/o valores públicos, y que por cualquier causa durante el periodo 2023-2024 fueron sujetos a 22 (veintidós) actos administrativos de entrega-recepción, instrumentalizados por el OIC, en los cuales se ha brindado certeza y seguridad jurídica de la consecución de los asuntos públicos, a través de la entrega formal de los recursos humanos, materiales, financieros, documentos y demás información generada en el ejercicio de sus funciones.

Al respecto del cumplimiento con el artículo 33 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, relativo a la obligación de presentar la declaración de situación patrimonial y de intereses en sus tres modalidades (inicial, de modificación y de conclusión) con el objeto de incentivar a las personas servidoras públicas de su presentación para no caer en la falta administrativa prevista en el artículo 49 fracción IV de dicha Ley, el OIC ha ejecutado acciones de comunicación y asesoramiento que han dado pie a que dentro del periodo de 2023-2024 se hayan presentado un total 323 declaraciones patrimoniales, de conformidad con el siguiente desglose de información:

	En tiempo	Extemporánea	En curso	No aplica	Incumplido	Total
Inicial	84	5	3	13 (Continuación laboral)	1	106
Modificación	176	176	0	0	0	176
Conclusión	55	3	1	1 (Continuación laboral)	1	61

En cuanto al Sistema de Control Interno Institucional (SCII), luego de 08 mesas de trabajo desarrolladas por el OIC para la promoción de la importancia y trascendencia de esta instancia, para el año 2024 se generó su instauración luego de la designación de la Coordinadora del SCII por parte del Director General del CCL Jalisco, quien a su vez designó a la Enlace del SCII y al Enlace de Administración de Riesgos, para luego comenzar con los trabajos de regularización para su implementación a través de dicha estructura operativa, aprobando y autorizando en mayo de 2024 el Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI) 2024, así como, la Matriz de Administración de Riesgos, Mapa de Riesgos Institucionales y Programa de Trabajo de Administración de Riesgos (PTAR) 2024, a través de las siguientes acciones ejercidas:

FECHA	HECHO
07 de noviembre de 2022	El Titular de la Dirección General del CCL Jalisco designa al Titular de la Dirección Administrativa del CCL Jalisco como Coordinador del SCII.
30 de noviembre de 2022	Coordinador de Control Interno Institucional remite cédula de evaluación del SCII a Contraloría del Estado.
08 de diciembre de 2022	Promoción del SCII por parte del OIC a través de plática con las personas Titulares de las Unidades Administrativas y Áreas del CCL Jalisco.
26 de diciembre de 2022	Promoción del SCII por parte del OIC a través de plática con las personas Conciliadoras del CCL Jalisco.
20 de febrero de 2023	El Titular de la Dirección General del CCL Jalisco designa al Titular de la Dirección Administrativa del CCL Jalisco como Coordinador del SCII.
14 de junio de 2023	El Coordinador del SCII designa al Titular de la Coordinación de Recursos Materiales y Servicios Generales como Enlace del Sistema de Control Interno.
23 de junio de 2023	Instalación de mesa de trabajo para la instauración del SCII por parte del OIC.
07 de julio de 2023	Mesa de Trabajo a solicitud del Coordinador de Control Interno Institucional con Contraloría del Estado.
17 de julio de 2023	Promoción del SCII por parte del OIC a través de plática con las personas Notificadoras Jurídicas del CCL Jalisco.
28 de agosto de 2023	Promoción del SCII por parte del OIC a través de plática con las personas adscritas a la Coordinación de Recursos Materiales y Servicios Generales del CCL Jalisco.
07 de noviembre de 2022	El Titular de la Dirección General del CCL Jalisco designa al Titular de la Dirección Administrativa del CCL Jalisco como Coordinador del SCII.
23 de noviembre de 2023	Promoción del SCII por parte del OIC a través de plática con las personas Conciliadoras del CCL Jalisco.
02 de febrero de 2024	El Titular de la Dirección General del CCL Jalisco designa a la Titular de la Coordinación de Proyectos Estratégicos del CCL Jalisco como Coordinadora del SCII.
09 de febrero de 2024	La Coordinadora del SCII designa a la Titular de la Coordinación de la Unidad de Transparencia e Información como Enlace del SCII y al Analista Especializado adscrito a la Coordinación de Proyectos Estratégicos como Enlace de Administración de Riesgos.
20 de febrero de 2024	Mesa de trabajo para la instauración del SCII por parte del OIC.

FECHA	HECHO
26 de febrero de 2024	La Coordinadora de Control Interno Institucional remite a las diversas Unidades Administrativas y Áreas del CCL Jalisco, formato para el correcto llenado de la cédula de evaluación del SCII a Contraloría del Estado.
29 de febrero de 2024	Coordinadora de Control Interno Institucional remite cédula de evaluación del SCII a Contraloría del Estado.
12 de abril de 2024	Mesa de trabajo para el análisis del PTCI, así como, para el establecimiento de acuerdos orientados a la instalación formal del SCII.
23 de mayo de 2024	Aprobación por parte del Titular de la Dirección General del Programa de Trabajo de Control Interno 2024 (PTCI) del CCL Jalisco.
30 de mayo de 2024	Autorización por parte del Titular de la Dirección General de la Matriz de Administración de Riesgos, el Mapa de Riesgos Institucionales y el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos 2024 (PTAR) del CCL Jalisco.V
24 de junio de 2024	Se emite convocatoria para la Primera Sesión Extraordinaria del COCODI.
27 de junio de 2024	Instalación del Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) del CCL Jalisco.
15 de julio de 2024	Se realizan reportes de avances del PTCI y PTAR.
30 de julio de 2024	Primera Sesión Ordinaria del Comité de Control y Desempeño Institucional del CCL Jalisco.
05 de agosto de 2024	El OIC emite informe de evaluación al reporte de avances del segundo trimestre del PTCI y PTAR.

El Centro se rige por un conjunto de valores y principios,que se pretende sintetizar en un Decálogo de Integridad. Este decálogo establece normas claras de comportamiento para todo el personal, promoviendo la ética, el profesionalismo, y la inclusión de esa forma cada persona servidora pública del CCL Jalisco se compromete a trabajar en equipo, sabiendo que la colaboración fortalece las aptitudes individuales y mejora la calidad del servicio. Asimismo, la objetividad, imparcialidad, y profesionalismo son valores fundamentales que guían cada actuación, evitando cualquier forma de conflicto de interés y garantizando un trato respetuoso, empático y centrado en el usuario.

Como el Decalogo establece que, el CCL Jalisco facilita el diálogo respetuoso, fomentando soluciones constructivas y beneficiosas para todas las partes. Se garantiza, además, el respeto a la legalidad y a los derechos humanos, bajo un ambiente inclusivo que rechaza la discriminación y busca democratizar el acceso a la justicia laboral. La información se maneja de forma veraz, útil y

oportuna, asegurando que los usuarios reciban orientación clara y precisa. El compromiso con el interés colectivo es fundamental, desalentando cualquier beneficio personal que atente contra el bien común. Además, se asegura la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información proporcionada por los usuarios, protegiéndola contra cualquier uso indebido.

En línea con estos valores, el Centro ha implementado el Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) de acuerdo con la norma ISO 37001:2016, con el objetivo de prevenir, detectar y combatir el soborno en sus procesos. Como parte de esta iniciativa, se ha desarrollado un Protocolo Antisoborno que fue aprobado en marzo de 2024, el cual detalla medidas específicas para mitigar los riesgos de soborno en las operaciones del organismo. Asimismo, se ha habilitado un canal de comunicación para que el personal reporte de forma segura y confidencial cualquier incentivo de soborno, contribuyendo a la transparencia y a la toma de decisiones informadas.

El año 2024 ha sido especialmente significativo para el CCL Jalisco, ya que representa la culminación de una serie de proyectos orientados a fortalecer la integridad institucional y a prepararse para las transiciones de administración pública. Desde principios de año, el OIC ha llevado a cabo mesas de trabajo con el personal para asegurar la actualización de registros y la preparación de los procedimientos de entrega-recepción. Estos simulacros, realizados en abril y julio, fueron esenciales para identificar áreas de mejora y establecer un proceso uniforme y organizado, documentado en los 42 formatos institucionales oficiales publicados en el Periódico Oficial del Estado de Jalisco.

A través de estas acciones, el CCL Jalisco ha capacitado a su personal para que realicen las transiciones administrativas de forma íntegra, garantizando así la transparencia y la rendición de cuentas. El compromiso con estos valores asegura que los recursos humanos, materiales y financieros estén debidamente gestionados, fortaleciendo la confianza pública en la labor del Centro y su dedicación a brindar un servicio justo, eficiente y ético a la ciudadanía.

Unidad de Transparencia

La Unidad de Transparencia del CCL Jalisco juega un papel crucial en garantizar que el acceso a la información y la protección de datos personales se gestionen de acuerdo con la normativa vigente. Esta unidad cumple con los requerimientos de los artículos 32 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del

Estado de Jalisco y 88 de la Ley de Protección de Datos Personales, permitiendo a la ciudadanía participar activamente en temas de interés público.

En el periodo del 3 de octubre de 2023 al 2 de octubre de 2024, se atendieron 203 solicitudes de acceso a la información, desglosadas en la Tabla 1.

SENTIDO	CANTIDAD
Afirmativa	86
Afirmativa parcialmente	35
Negativa	44
Incompetencia	33
Rechazada por falta de interés	3
En trámite	2
TOTAL:	**203**

Además, la Unidad de Transparencia gestionó recursos de revisión, con un total de 7 resoluciones, detalladas en la Tabla 2.

RESOLUCIÓN	CANTIDAD
Confirma	1
Sobresee	4
Modifica	2
Sustanciación	4

Como parte de las obligaciones de transparencia, el CCL Jalisco actualiza y publica información en los portales de transparencia, siendo el Sistema Integral de Transparencia del Gobierno del Estado de Jalisco (SITGEJ) y la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT). Durante el periodo, las páginas de transparencia recibieron 5,443 visitas, siendo las áreas más consultadas las que se muestran en la tabla.

PNT	SITJEG
Información curricular	Nóminas
Sueldos	Información Proactiva
Comité de Transparencia	Organigrama
Normatividad	Actas de sesiones de los Órganos Colegiados
Puestos y vacantes	Estados financieros

En términos de protección de datos personales, el CCL Jalisco atendió 26 solicitudes de derechos ARCO, desglosadas a continuación:

SENTIDO	A	R	C	O
Procedente	2	0	0	0
Parcialmente Procedente	2	0	0	0
Improcedente	1	0	0	0
Incompetencia	5	0	1	7
Inexistencia	1	0	0	0
Rechazada por falta de interés	2	0	2	4
En trámite	0	0	5	0
TOTAL:	**13**	**0**	**8**	**11**

Por último, en junio de 2024, el CCL Jalisco participó en el Certamen de Innovación en Transparencia con el proyecto “Concilia-Bot”. Además, el organismo cumplió satisfactoriamente con las verificaciones del ITEI en protección de datos personales, sin requerir medidas correctivas.

Representación legal y gestión archivistica

En el último año, el Centro ha reforzado su capacidad para la representación legal y la gestión archivística, asegurando el cumplimiento de sus responsabilidades y fortaleciendo su función dentro del sistema de justicia laboral de Jalisco.

La representación legal del Centro, a cargo de la Dirección Jurídica, ha sido esencial para defender y proteger los intereses institucionales en diversos procedimientos y actos jurídicos, lo que contribuye de manera significativa al adecuado funcionamiento de la organización y garantiza la protección de los derechos de las personas usuarias.

Por otra parte, la gestión archivística ha sido clave para preservar la integridad de los documentos y facilitar el acceso a la información. Mediante la implementación de un robusto Sistema de Gestión de Archivos, el Centro ha optimizado el resguardo y la disposición de expedientes, asegurando el cumplimiento con la normativa vigente. Esta labor no solo permite el control y la organización de documentos, sino que también apoya la transparencia y la eficiencia en la administración pública.

Ambos aspectos, han demostrado ser fundamentales para el éxito del Centro en su misión de ofrecer servicios de conciliación laboral gratuitos y de calidad. A través de estas funciones, el Centro busca no solo cumplir con sus obligaciones legales, sino también promover la confianza y la accesibilidad de la ciudadanía hacia sus servicios, consolidando así su papel como una institución comprometida con la justicia y la transparencia.

Representación legal

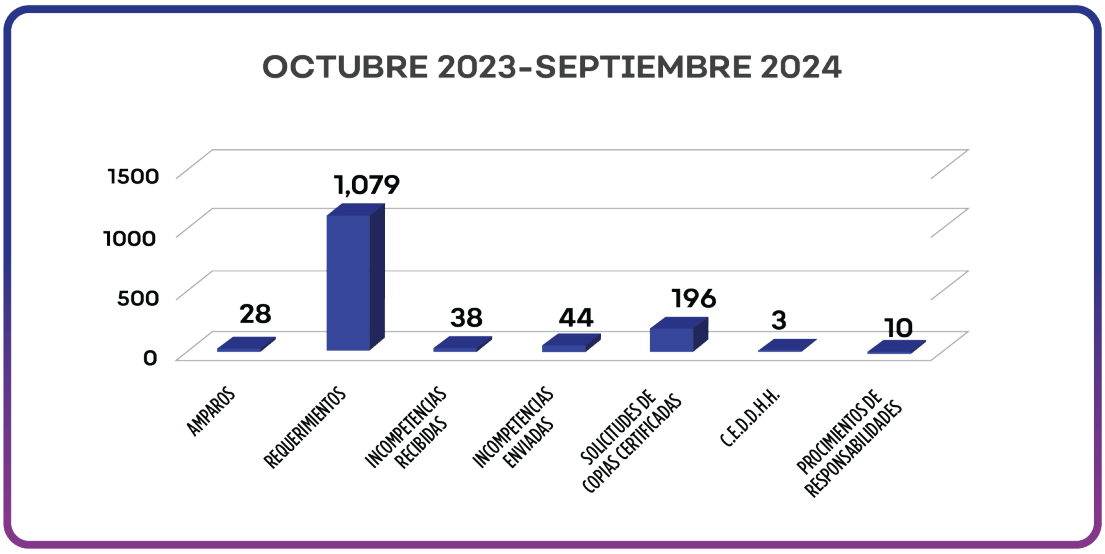
La Dirección Jurídica del CCL se enfoca en desempeñar un papel fundamental en la representación legal del Organismo en diversos procedimientos, procesos y actos jurídicos. Esta dirección también funciona como enlace jurídico con diferentes dependencias federales, estatales, municipales, y organismos del sector privado y social. Esto no solo garantiza el adecuado funcionamiento del Centro, sino que también refuerza su compromiso con la sociedad y contribuye a la justicia laboral de manera efectiva.

Durante el periodo de octubre de 2023 a octubre de 2024, se han implementado mejoras en la representación legal y la administración de los procedimientos en los que el CCL participa. Entre los principales se encuentran los amparos,

donde el CCL actúa como tercero interesado o, en su caso, como autoridad; y la atención a requerimientos de informes por parte de los 30 Juzgados Laborales de las 6 Regiones Judiciales del Estado. Asimismo, la Dirección Jurídica gestiona las incompetencias enviadas y recibidas en coordinación con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Además, el equipo atiende solicitudes de usuarios para la expedición de copias certificadas relativas a procedimientos de conciliación prejudicial y responde a requerimientos emitidos por la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco, a fin de garantizar el acceso al correcto proceso judicial. También se encarga de la instauración de procedimientos de responsabilidad laboral y administrativa

Estas acciones, orientadas a una gestión más eficiente, se reflejan en los resultados de la gráfica siguiente, que evidencia el impacto y volumen de estos procesos en el periodo mencionado.



La ilustración muestra cómo los asuntos atendidos, relativos a la representatividad del centro, han avanzado gradualmente en respuesta a la creciente demanda ciudadana, a las funciones de los Juzgados Laborales y a la difusión del nuevo procedimiento laboral. Este progreso refleja la adaptación continua a las características del reciente sistema de justicia laboral.

Para optimizar la atención a los requerimientos emitidos por juzgados ubicados en diversas regiones judiciales, se ha implementado el uso de firmas electrónicas tanto de directivos como de coordinadores del área, lo cual ha permitido agilizar los tiempos de respuesta y asegurar la fidelidad de los documentos presentados.

Cabe destacar que los requerimientos foráneos representan un 8% del total de los requerimientos. Atender estos casos de manera tradicional ha implicado erogar recursos adicionales, ya que su atención demanda acciones específicas para garantizar una gestión eficiente y alineada con los principios del sistema judicial.

Por ello el uso de las tecnologías de la información ha permitido la atención de términos expedita y eficientemente, dotado de certeza al proceso; asimismo ha permitido reducir al 0% el costo para el CCL.

Competencia e incompetencia del CCL

Durante el último semestre, se han implementado acciones estratégicas para fortalecer al CCL Jalisco en la homologación de criterios de competencia, tanto a nivel local como federal. Estas acciones han incluido la realización de mesas de trabajo en las que han participado personal de la Dirección Jurídica, la Dirección de Conciliadores, y la Procuraduría del Trabajo. A través de estas reuniones, se han abordado aspectos clave relacionados con la mejora de servicios, estrategias operativas, y la uniformidad en los criterios de competencia que permiten ofrecer un servicio coherente y eficiente.

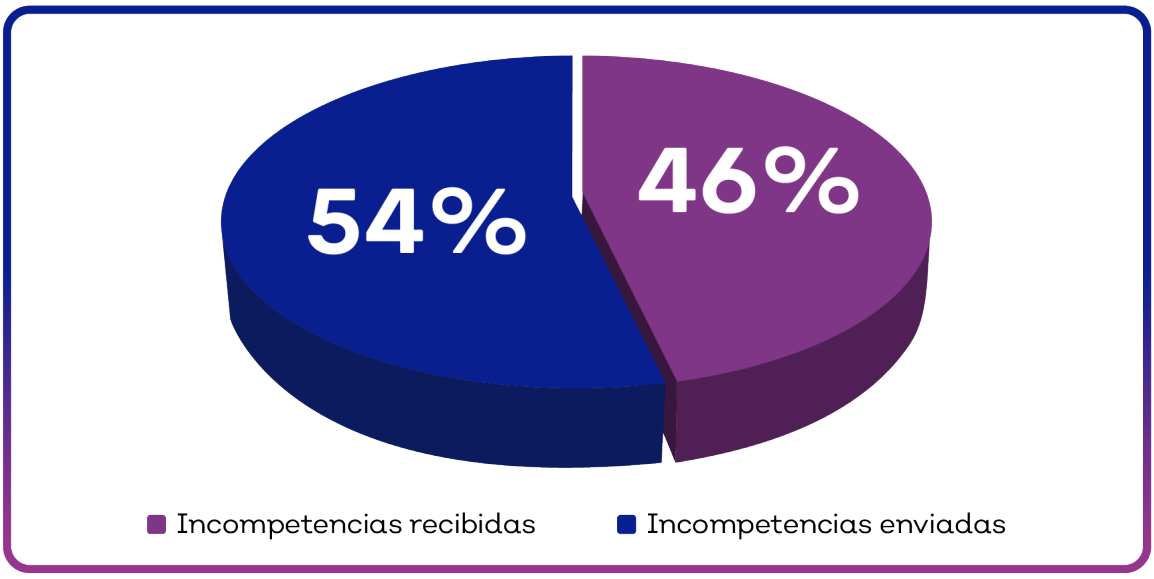
Además, el CCL Jalisco ha trabajado directamente con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, facilitando la canalización de usuarios cuyos conflictos laborales corresponden a la competencia de la Federación. Esta colaboración ha permitido que los casos se deriven de forma ágil y precisa, lo que no solo reduce los tiempos de espera, sino que también mejora la experiencia de los usuarios, quienes encuentran respuestas claras y rápidas a

sus necesidades de conciliación.

Como resultado de estas acciones, se ha logrado mantener al mínimo los casos de incompetencia. En el periodo de octubre de 2023 a octubre de 2024, se han registrado 38 incompetencias recibidas y 44 enviadas, lo cual, comparado con las 61,433 audiencias de conciliación celebradas en el mismo periodo, representa menos del 0.1%. Esto es indicativo de un proceso mucho más eficiente y optimizado, en el cual los casos se canalizan correctamente desde el inicio, minimizando la incidencia de incompetencias y facilitando la resolución expedita de los conflictos laborales.

INCOMPETENCIAS 2024

Incompetencias Recibidas	Incompetencias Enviadas
38	44



Este avance también ha permitido cumplir con el término de cuarenta y cinco días hábiles para el proceso de conciliación prejudicial, conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo. La optimización de este proceso no solo dota de certeza y legalidad a los servicios ofrecidos por el CCL Jalisco, sino que también refuerza el compromiso de la institución con la transparencia y la eficiencia, evitando demoras innecesarias y otorgando a los usuarios una experiencia de conciliación más eficaz y orientada a resultados.

Oficialía de partes

Se implementó una oficialía de partes destinada a la recepción de escritos, oficios y otras peticiones. Esta iniciativa se enfoca en ofrecer un acceso más directo y personalizado a los usuarios, permitiendo que las solicitudes y comunicaciones se canalicen de manera organizada y eficiente.

Esta oficialía de partes ha sido fundamental para facilitar el contacto entre los ciudadanos y lel CCL Jalisco. Al establecer este punto de recepción, se ha promovido un ambiente de atención más cercano y accesible, lo que contribuye a mejorar la experiencia del usuario en cada interacción. La recepción de documentos se realiza de manera estructurada, lo que permite una mejor gestión y seguimiento de las solicitudes.

Además, esta estructura ha permitido implementar un sistema de control y registro efectivo para todas las peticiones recibidas. Este proceso no solo agiliza la respuesta a los usuarios, sino que también garantiza que cada solicitud se maneje con precisión y dentro de los tiempos establecidos, cumpliendo con los estándares de calidad y responsabilidad del centro.

En última instancia, este control optimizado busca asegurar que cada petición obtenga una respuesta oportuna y adecuada, fortaleciendo así la relación entre los usuarios y el centro. La oficialía de partes no solo ha contribuido a un proceso más organizado, sino que ha sido esencial para brindar un servicio accesible y confiable, en línea con el compromiso del centro hacia la mejora continua y la atención integral a la ciudadanía.

Gestión archivística

El Registro Nacional de Archivos (RNA) es una herramienta informática administrada por el Archivo General de la Nación, cuya finalidad es reunir y centralizar información sobre los sistemas institucionales y archivos privados de interés público, además de promover la conservación y difusión del patrimonio documental resguardado en estos archivos. La primera inscripción en el RNA se llevó a cabo en 2022, con una vigencia de un año. Este año, se realizó el refrendo de la constancia el 3 de marzo de 2024, extendiendo su validez hasta el 4 de marzo de 2025.

El archivo documental de una institución es crucial para garantizar la preservación adecuada de la documentación, y desde la creación del organismo se ha establecido un espacio físico dedicado a resguardar los expedientes relacionados con las actividades sustantivas. Este espacio cuenta con las medidas necesarias para mantener un control adecuado y asegurar el tratamiento óptimo de la información almacenada. Para mejorar este archivo, se han realizado importantes acciones con el objetivo de fortalecer su capacidad de gestión documental.

Entre estas acciones, se incluyeron medidas y proyectos de expansión, coordinados con el área de Coordinación de Materiales y Mantenimiento, que permitieron disponer de un espacio de archivo de trámite más amplio. Esta expansión no solo incrementa la capacidad de almacenamiento, sino que también facilita un acceso más organizado a los expedientes. Como parte de este esfuerzo, se adquirieron anaqueles y charolas para optimizar la reubicación y organización de los archivos, logrando una mejor distribución de los documentos en el espacio disponible.

Con estos ajustes, la capacidad de resguardo ha aumentado significativamente, permitiendo ahora el almacenamiento de hasta 90,000 expedientes, que equivalen a aproximadamente 450 cajas. Esta capacidad adicional asegura que los documentos puedan ser preservados en óptimas condiciones y trasladados al Archivo de Concentración cuando cumplan su ciclo de valor primario, asegurando así un proceso continuo y ordenado de gestión documental.

La mejora ha tenido un impacto positivo en la localización rápida de expedientes y en el cumplimiento de las normativas de archivo. Se han optimizado las auditorías y el control de vencimientos documentales, beneficiando al personal encargado mediante un sistema ordenado y un mapa topográfico específico. Este avance facilita el acceso ágil a la información y asegura que se cumplan los plazos de transferencia al Archivo de Concentración, lo que contribuye a la eficiencia y precisión en la gestión documental dentro de la institución.

Los instrumentos archivísticos son herramientas esenciales para la gestión y organización de documentos y archivos en una institución. Estos instrumentos permiten a las organizaciones manejar eficazmente la documentación y asegurar que la información sea accesible, comprensible y útil a lo largo del tiempo. A continuación, se detallan los principales instrumentos archivísticos y su función en la administración:

Cuadros de Clasificación:

Definición: Es una herramienta que organiza los documentos en categorías y subcategorías basadas en sus funciones, temas o tipos.

Función Administrativa: Facilita la estructuración y la búsqueda de documentos, ayudando a los usuarios a localizar información específica de manera rápida y eficiente.

Listas de Inventario:

Definición: Registro detallado de los documentos o archivos que se conservan, incluyendo información como el título, fecha, formato, y ubicación.

Función Administrativa: Permite un control y seguimiento efectivo de los documentos, asegurando que toda la información relevante esté registrada y sea accesible.

Guías de Archivo:

Definición: Documentos que proporcionan instrucciones sobre cómo se deben clasificar, conservar y manejar los archivos.

Función Administrativa: Establece normas y procedimientos para la gestión documental, garantizando la uniformidad y consistencia en el manejo de la información.

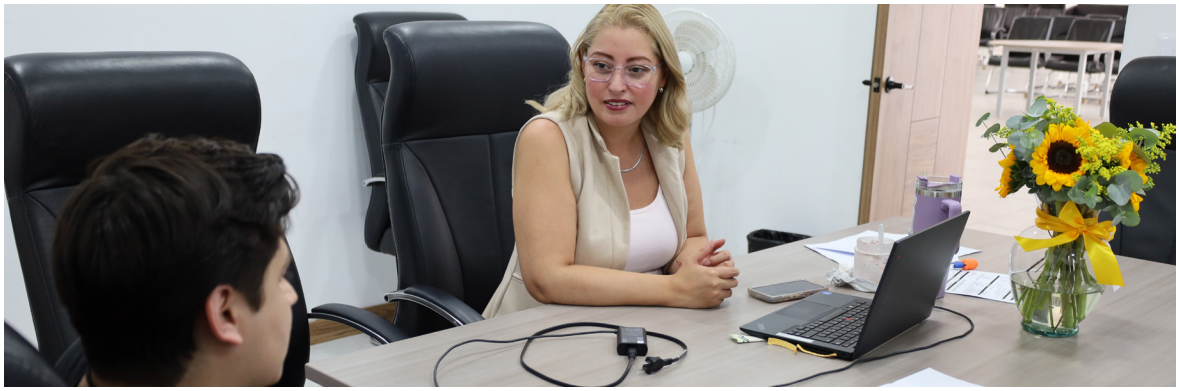
Si bien, el Grupo Interdisciplinario de Gestión Documental y Valoración de Archivos, el 13 de octubre de 2023, aprobó los instrumentos archivísticos del Centro de Conciliación Laboral; lo cierto es que al ser el CCL un organismo de reciente creación se han realizado restructuras orgánicas que han vuelto necesario la actualización de los instrumentos archivísticos.

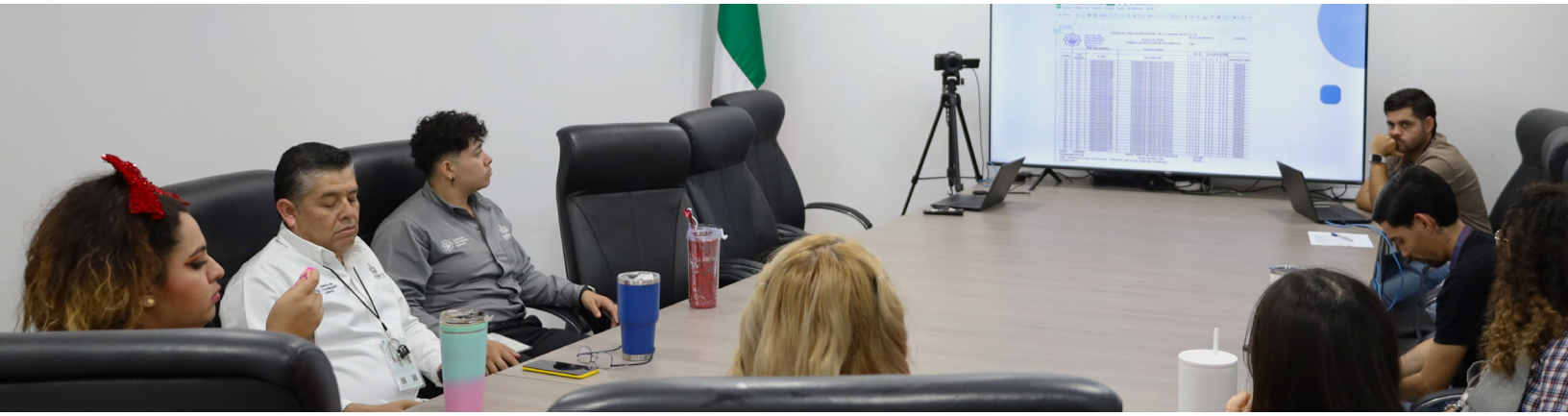
Para ello, la Coordinación de Archivo ha implementado las siguientes acciones:

Generar fichas técnicas de cada serie documental de las secciones correspondientes;

Desarrollar un Catálogo de Disposición Documental más detallado y con temporalidades de resguardo óptimas para cada archivo de trámite.

Elaboración de la Guía Documental, fundamental para comprender y gestionar eficazmente la documentación del Centro.





Después de la instalación del Grupo Interdisciplinario de Gestión Documental y Valoración de Archivos que fue realizada en el año 2022, se realizó por parte de

la coordinación de archivos las Reglas de Operación del Grupo Interdisciplinario, fueron sometidas a aprobación en sesión extraordinaria el 13 de octubre de 2023, y en sesión de junta de Gobierno del 30 de mayo de 2024.

Cumpliendo con ello, la obligación legal prevista en el artículo 54 de la Ley General de Archivos, que establece que para el funcionamiento del Grupo Interdisciplinario de Gestión Documental y Valoración de Archivos deberán emitirse reglas de operación.

Como sujeto obligado, el Centro lleva a cabo anualmente el Programa Anual de Desarrollo Archivístico (PADA) para la mejora continua en la conservación de archivos y en la presentación de informes correspondientes. Gracias a este programa, se ha logrado un avance significativo en la organización y gestión documental, siguiendo un cronograma que establece fechas específicas para diversas actividades archivísticas. A lo largo del 2023, la Coordinación de Archivos cumplió al 100% con el PADA, como se detalla en el portal de transparencia del Centro.

La Coordinación de Archivos ha trabajado intensamente en capacitar al personal encargado de los archivos de trámite, asegurando que todos los procedimientos archivísticos sean uniformes y eficientes. Como parte de este esfuerzo, se desarrollaron criterios y manuales de operación, se crearon inventarios documentales y se asignaron espacios específicos para el resguardo de expedientes sustantivos. También, se capacitó al personal en las tareas necesarias para el registro y resguardo adecuado de expedientes hasta su disposición final.

con la Ley de Archivos del Estado de Jalisco, la anterior Jefatura de Archivo y Digitalización se transformó en Coordinación de Archivo. Este cambio no solo asegura un mayor alineamiento con el artículo 21 de dicha ley, sino que también permite al titular del área realizar trámites ante el Registro Nacional de Archivos y el Archivo General de la Nación sin inconvenientes, facilitando la implementación del Sistema Institucional de Archivos y asegurando la correcta salvaguarda del acervo documental del organismo.

Además, el Centro elaboró un “Libro Blanco” sobre el tratamiento de los datos personales en el archivo sustantivo, cumpliendo con la Ley de Entrega-Recepción del Estado de Jalisco. Este documento describe detalladamente el proceso de creación y gestión de los archivos, así como las medidas para proteger los datos personales en los expedientes de conciliación. Se busca así optimizar el control documental y prevenir el crecimiento desmedido de documentos que requieren resguardo en el archivo de concentración, mejorando continuamente la gestión documental y asegurando el tratamiento adecuado de los datos personales.

Para reforzar el almacenamiento del archivo de concentración, el Centro estableció una alianza con el Archivo General del Estado, que ahora permite resguardar hasta 220,000 expedientes en un espacio adecuado. Se ha realizado la transferencia primaria de 6,749 expedientes que se mantendrán disponibles hasta cumplir con sus valores documentales, aumentando el espacio en el archivo de trámite y beneficiando el almacenamiento general en el Centro.

Continuando con la mejora en la gestión del archivo para el 17 de septiembre de 2024, el Archivo General de la Nación formalizó la donación del Sistema Automatizado de Gestión y Archivo (SAGA) al Centro. Este sistema integra inteligencia artificial para mejorar la organización, conservación y localización expedita de expedientes, asegurando así el cumplimiento de la Ley General de Archivos y apoyando la eficiencia en la transformación digital.

Para adoptar este sistema, se prepararon requisitos funcionales y técnicos, se desarrolló la infraestructura necesaria, y se capacitó al personal, permitiendo así una gestión documental avanzada que apoya la misión de transparencia y organización del Centro.

Administración y gestión de los recursos humanos, materiales y financieros

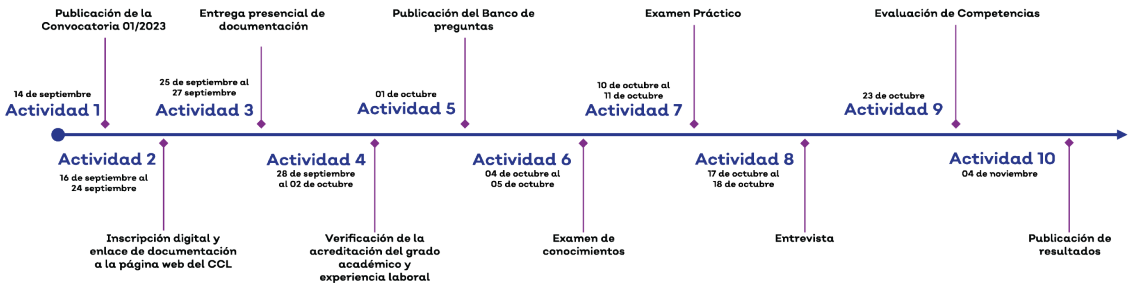
El Centro ha centrado sus esfuerzos en optimizar sus procesos internos para asegurar un manejo eficiente y responsable de los recursos asignados. Este enfoque no solo permite maximizar el impacto de cada recurso, sino que también promueve una cultura de rendición de cuentas, garantizando que cada área del Centro opere bajo principios de transparencia y efectividad. La adecuada administración de los recursos humanos se ha visto fortalecida por estrategias de capacitación y desarrollo, las cuales buscan potenciar las habilidades y competencias del personal, mientras que la gestión de recursos materiales y financieros se orienta a satisfacer las necesidades operativas de manera oportuna y eficiente.

A través de prácticas de gestión financiera bien estructuradas, el Centro ha logrado un uso racional y estratégico del presupuesto, alineado a sus objetivos organizacionales y a las prioridades del estado. Además, la incorporación de herramientas tecnológicas ha permitido un control más preciso y detallado sobre el inventario y la distribución de recursos materiales, optimizando los tiempos de respuesta y asegurando que cada área cuente con los insumos necesarios para su funcionamiento. Con estos esfuerzos, el Centro se consolida como un organismo comprometido con la excelencia operativa y la sostenibilidad, impulsando un ambiente laboral que apoya la productividad y el bienestar integral de todos sus colaboradores.

Primera convocatoria de personal conciliador 01/2023

El 14 de septiembre de 2023 se publicó en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco" la Convocatoria Pública y Abierta del Concurso de Selección del Personal Conciliador del CCL Jalisco, disponible en el siguiente enlace: Convocatoria. Este concurso se llevó a cabo entre septiembre y noviembre de 2023, constó de 10 etapas, las cuales se pueden consultar en la línea del tiempo adjunta.

Proceso de Selección del Personal Conciliador
Convocatoria 01/2023



Como resultado del proceso, se contrató a 9 personas para el puesto de conciliador, lo cual se puede verificar en nuestro portal web y en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco" en los siguientes enlaces:

- Portal web del CCL
- Publicación oficial

Estas contrataciones son de gran relevancia para el CCL Jalisco, ya que nos permiten contar con el personal adecuado para prestar el servicio público gratuito de conciliación laboral prejudicial, en beneficio de las y los jaliscienses. Además, aseguramos que el nuevo personal cumple con los perfiles requeridos, garantizando que poseen los conocimientos y capacidades necesarios para llevar a cabo este servicio conforme al marco normativo aplicable.

Primera convocatoria para seleccionar al titular de la Dirección de Conciliadores 01/2023

Debido a la ausencia del titular de la Dirección de Conciliadores y al crecimiento en las operaciones de conciliación laboral del Centro, se decidió replicar el mecanismo de selección para el personal conciliador. En este contexto, el 1 de diciembre de 2023 se publicó la Convocatoria Pública y Abierta para el Concurso de Selección del Puesto de Titular de la Dirección de Conciliadores del CCL Jalisco, bajo el número 01/2023, que constó de 7 etapas.

Sin embargo, debido a los resultados obtenidos por los aspirantes en la etapa de evaluación correspondiente a la elaboración de una propuesta de plan anual de trabajo, en la cual ninguno de los candidatos alcanzó la calificación mínima aprobatoria, la convocatoria fue declarada desierta el 8 de diciembre de 2023. Esta información se encuentra disponible en el siguiente enlace: Convocatoria Titular de Dirección de Conciliación 01/2023.

Asimismo, se publicó el enlace correspondiente a la Junta de Gobierno donde se informaron los resultados de la convocatoria, que se puede consultar aquí: Resultados Junta de Gobierno.

Como resultado de la convocatoria previa para el puesto de Titular de la Dirección de Conciliadores, el 12 de enero de 2024 se publicó una nueva Convocatoria Pública y Abierta de Selección para dicho puesto, identificada como 01/2024. Esta convocatoria incluyó varias mejoras diseñadas para incentivar el rendimiento de los aspirantes. Una de las novedades destacadas fue la etapa de "Curso de Inducción," la cual se implementó para proporcionar recursos a los aspirantes en la elaboración de planes anuales de trabajo. Además, se optimizó el proceso al separar la entrega de documentos y la entrega del plan anual en etapas distintas. El concurso se llevó a cabo durante enero y febrero de 2024 y constó de 10 etapas, detalladas en la línea del tiempo correspondiente.

El proceso de selección culminó el 14 de febrero de 2024, cuando se presentó ante la Junta de Gobierno la persona seleccionada para ocupar el puesto de Titular de la Dirección de Conciliadores. Los detalles de este proceso pueden consultarse en el siguiente enlace: Convocatoria Titular de Conciliación 01/2024. Asimismo, la Junta de Gobierno ha documentado los resultados del proceso, disponibles aquí: Enlace de la Junta de Gobierno.

Este proceso de selección tuvo un impacto positivo, fortaleciendo tanto al personal interno como el servicio a los usuarios. Internamente, los conciliadores han destacado por su profesionalismo y eficiencia en la gestión de conflictos laborales, lo que ha mejorado la dinámica de trabajo y ha permitido brindar un servicio de calidad a la ciudadanía. Los usuarios, por su parte, han expresado satisfacción con la rapidez y eficacia del proceso de conciliación, lo que ha fortalecido la confianza en los mecanismos de resolución de conflictos laborales. Gracias a esto, el incremento en la cantidad de acuerdos en la fase prejudicial ha disminuido notablemente las demandas judiciales, aliviando así la carga procesal en el sistema de justicia.

Primera convocatoria de personal conciliador exclusiva para mujeres 01/2024

Con el objetivo de responder a las necesidades de personal y mejorar la cobertura del servicio de conciliación, el CCL Jalisco ha lanzado la Convocatoria Pública y Abierta de Selección para el Puesto de Personal Conciliador 01/2024, exclusiva para mujeres. Esta decisión se fundamenta en el crecimiento de las operaciones y la expansión con nuevas delegaciones regionales, alineándose con los valores de igualdad de género y derechos humanos que sustentan al organismo. La convocatoria, fue publicada el 21 de septiembre de 2024 en el Periódico Oficial “El Estado de Jalisco”, consta de nueve etapas de septiembre a noviembre del mismo año, en cumplimiento con la Ley Federal del Trabajo y el Acuerdo CCLJALISCO/SE-07/2024/02, aprobado por la Junta de Gobierno del CCL Jalisco, el 19 de septiembre de 2024.

La convocatoria está orientada a la selección de cuatro mujeres para fortalecer el equipo de conciliadores, sumando a las 54 plazas totales aprobadas para el ejercicio.

2024. Se trata de una acción afirmativa que no solo busca aumentar la eficiencia y cobertura del servicio de conciliación laboral, sino también equilibrar la proporción de género en el personal. Actualmente, el organismo cuenta con 50 plazas ocupadas, con una representación de 28 hombres y 22 mujeres. Con las vacantes adicionales, la paridad de género se aproxima aún más al objetivo institucional de equidad.

La incorporación de nuevas conciliadoras representará una mejora en la calidad del servicio y una respuesta más ágil a la demanda ciudadana. A su vez, la convocatoria enfatiza el compromiso del Centro con la igualdad de oportunidades para mujeres en el ámbito laboral, impulsando liderazgos femeninos y la participación equitativa en los espacios de trabajo. Esta estrategia refuerza los principios de inclusión, y asegura que el Centro continúe su labor como un modelo de integración y diversidad en el contexto laboral del estado.

Ludoteca

La Ludoteca “El Tren de los Valores” es una iniciativa que busca apoyar tanto a los empleados como a los usuarios del CCL, proporcionando un espacio seguro y educativo para los hijos de estos mientras realizan sus trámites en el Centro. Este proyecto responde a la necesidad de crear un ambiente inclusivo y de

calidad que promueva el desarrollo integral de la niñez jalisciense. La ludoteca, inaugurada el 13 de febrero de 2024, fue posible gracias a un convenio con el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) del Estado de Jalisco, que aportó los recursos necesarios para su operación. Con esta colaboración, se ha equipado un espacio adecuado con materiales didácticos y mobiliario que permiten a los niños y niñas aprender y desarrollarse a través del juego.

El espacio está diseñado para niños de entre 4 y 12 años y ofrece actividades de lunes a viernes, de 8:00 a 16:00 horas. El día de su inauguración, la presidenta del Voluntariado Jalisco Solidario, Joanna Sinaí Santillán Álvarez, junto con personal del DIF y del Centro de Conciliación, estuvieron presentes para dar inicio a este proyecto, que ha sido un éxito desde su puesta en marcha. A la fecha, ha atendido a 365 menores, brindándoles un ambiente en el que pueden aprender valores como el respeto, el liderazgo, y la comunicación asertiva.

Para garantizar la seguridad y el bienestar de los menores, se cuenta con un equipo de personal capacitado y se han implementado medidas como un sistema digital de registro de entradas y salidas gestionado a través de Concilia-Bot, la creación de gafetes de identificación para los niños y niñas, y la difusión constante de actividades en redes sociales. Además, se elaboraron lineamientos claros para el uso adecuado de las instalaciones, lo que asegura un entorno de aprendizaje y diversión.

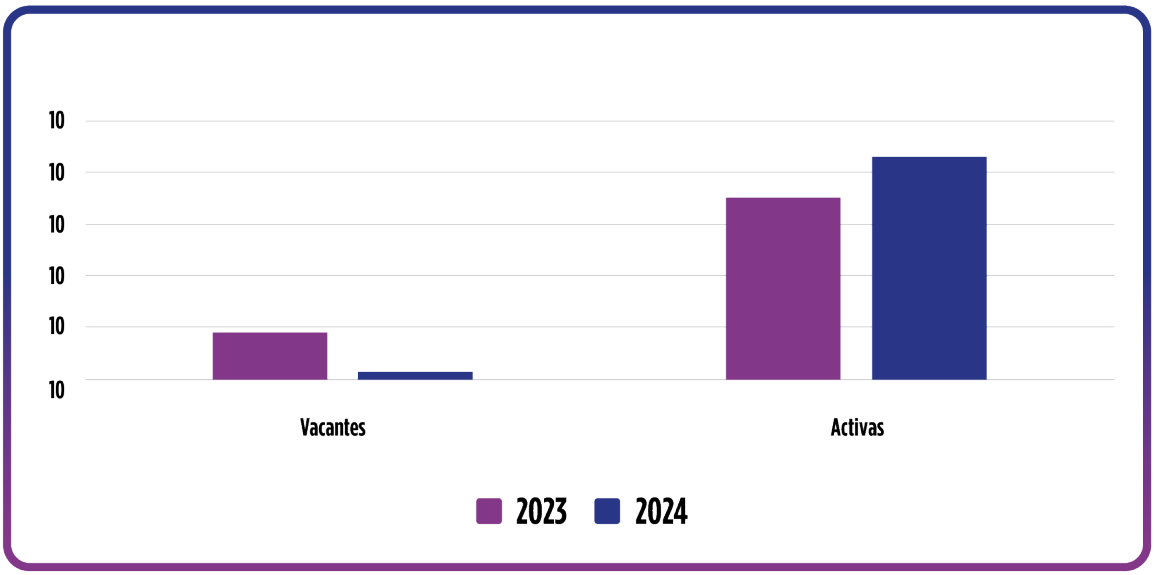
ACTIVIDADES PRINCIPALES	VALOR PROMOVIDO	TOTAL DE NIÑOS PARTICIPANTES
Juegos de Liderazgo	Liderazgo	80
Actividades de Respeto	Respeto	65
Juegos de Comunicación Asertiva	Comunicación	70
Actividades Físicas	Destreza Física	60
Talleres de Seguridad e Higiene	Seguridad e Higiene	60

Esta ludoteca no solo facilita la estancia de los pequeños mientras sus padres realizan trámites, sino que también representa un avance en la construcción de una cultura de paz laboral. Gracias a la inversión en infraestructura y recursos humanos, el CCL ha podido ofrecer un entorno formativo y de apoyo que fomenta el crecimiento integral de los menores, reafirmando su compromiso con la comunidad jalisciense.

Recursos humanos

La Coordinación de Recursos Humanos se centró en la gestión de actividades cruciales para tener una plantilla ejercida casi en su totalidad. Además, se enfocó en mejorar las Condiciones Generales de Trabajo implementando, entre otras cosas, procesos como el pago de tiempo por tiempo en beneficio de los servidores públicos que forman parte de nuestra institución.

El estatus de las plazas vacantes y activas es el siguiente:



La estructura organizacional de este organismo público ha sido conformada con base en la necesidad de contar con un marco funcional y equilibrado para lograr los objetivos y metas establecidas y así con su compromiso con

la ciudadanía. Derivado de lo anterior, y con la intención de contar con una estructura organizacional que satisfaga las necesidades de las y los usuarios de este Organismo, se tiene proyectado la apertura de tres nuevas sedes en los municipios de Tepatitlán de Morelos, Ameca y Tlajomulco de Zúñiga, sedes que para su operación requerirán de personal; por ello, se tiene proyectado un incremento en la plantilla de 17 plazas de acuerdo con lo siguiente:

Para 2024: 3 conciliadores, 2 notificadores, 1 auxiliar de conciliador y 1 analista especializado (para la unidad de correspondencia). Se cuenta con la autorización de la creación de estas plazas y de la modificación de la plantilla por unanimidad de aprobación de la Junta de Gobierno de este O.P.D., misma que se llevó a cabo en la séptima sesión extraordinaria del 19 de septiembre de 2024, quedando la plantilla de la siguiente manera:

Para 2025: 3 Técnico administrativo, 2 Notificador jurídico, 2 Auxiliar de conciliador y 3 Asesor jurídico. Se están realizando las gestiones para la creación de estas plazas.

Adecuaciones al inmueble

Dentro de las obligaciones y facultades conferidas a este OPD, el CCLJ está comprometido a ofrecer servicios públicos de conciliación laboral para la resolución de conflictos. Con el objetivo de ampliar la cobertura de estos servicios y acercarlos a la ciudadanía, se determinó la apertura de tres nuevas sedes en los municipios de Tepatitlán de Morelos, Ameca y Tlajomulco de Zúñiga. Esta decisión responde a la necesidad de acercar nuestros servicios a quienes, en algunos casos, no pueden trasladarse a las sedes actuales.

Para la sede en Ameca, se llevaron a cabo adecuaciones en el inmueble otorgado en comodato, ubicado en Av. Flavio Romero de Velasco # 62, esquina con Adolfo López Mateos, en el Fracc. Adolfo López Mateos, Ameca, Jal. Esta sede contará con una sala para conciliación laboral, un área de asesoramiento para los usuarios, y un espacio destinado al área notificadora, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de los procesos.

En el caso de la sede en Tepatitlán de Morelos, el inmueble también fue otorgado

en comodato y se encuentra en Jardín Alteño # 197, Col. Jardines del Real, en el Centro Comercial Plaza Galerías, Unidad Regional de Servicios del Estado (UNIRSE), Tepatitlán de Morelos, Jal.

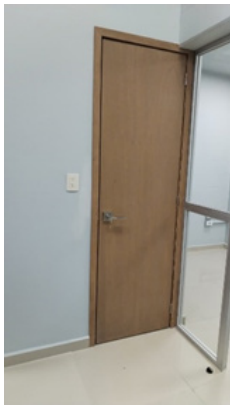
Actualmente, las adecuaciones de ambas sedes presentan un avance del 90%, y se encuentran en su etapa final. Se espera que pronto puedan iniciar sus actividades y ofrecer servicios de conciliación laboral a la comunidad en estas nuevas localidades.

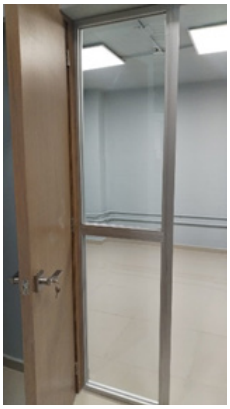
Evidencia

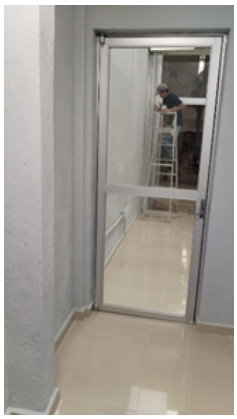
Adecuaciones de la sede de Ameca

Adecuaciones de la sede de Tepatitlán de Morelos

Antes	Despúes







Evidencia

En el mes de agosto se logró la incorporación de dos nuevos locales para la sede de Puerto Vallarta, bajo la modalidad de comodato, logrando así la ampliación de las instalaciones de la sede, permitiendo lograr atender a un mayor número de usuarios para todos los servicios que ofrece el centro en

esa área, a su vez facilitara una mejor comodidad y eficacia para los servidores públicos que realizan sus labores en dicha sede, anteriormente los locales que se encontraban dando el servicio a los usuarios son los Locales F03, 144,145 Y 146 ubicados dentro del Centro comercial Plaza Marina.

Con esta acción se logró la incorporación de los locales 124 y 125, dentro del propio Centro Comercial.

Además, se llevó a cabo la instalación de un baño en la planta baja del Edificio para uso de las niñas, niños y adolescentes que acuden a las instalaciones de la Ludoteca:

Avances de Instalación de WC

Antes	Despúes

Así mismo se realizó la instalación de Película Protectora Solar en área de Notificadores, en área de Dirección General, en área de Asesoría Jurídica y en diferentes Salas de Conciliación, con ello se logró proveer de confort tanto al personal que labora en dichas áreas como a las y los usuarios que acuden a este Organismo:

Avances de Instalación de Película Protectora Solar

Antes	Despúes

Aunado a esto, se instaló una estructura de sombra en el área de espera para brindar mayor comodidad a las y los usuarios, asegurando un espacio digno mientras realizan sus trámites.

Aunado a dichas adecuaciones, también se están llevando a cabo las acciones para mejorar las condiciones del inmueble donde están ubicadas las oficinas centrales de este Organismo, y con ello otorgar a las y los usuarios un mejor confort en su proceso de conciliación. Para ello están en trámite los siguientes procesos licitatorios:

Instalación de equipos de aires acondicionados en diferentes áreas del CCLJ.

Suministro e instalación de persianas en diferentes áreas del CCLJ.

Mantenimiento al piso de cantera en patios centrales de planta baja del CCLJ.

Suministro e Instalación de ventanales en diferentes áreas del CCLJ.

Suministro e instalación de aire de precisión para centro de datos del CCLJ.

Suministro e instalación de lonarias en exterior y patios internos del CCLJ.

Adquisición de mobiliario para los servidores públicos del CCLJ.

Mantenimiento de la planta de emergencia de energía eléctrica del CCLJ.

Parque Vehicular

Con la intención de fortalecer el área de notificaciones de este O.P.D., y coadyuvar en el incremento de porcentaje de notificaciones de los asuntos

que atiende dicha coordinación, así como para contribuir con las jornadas de la paz, y acercar a las y los usuarios de este Organismo nuestros servicios de conciliación, se llevaron a cabo las gestiones para otorgar medios de transporte idóneos y adecuados al personal adscrito a este Centro.

Por ello, se realizó la ampliación del parque vehicular del Centro Local de Conciliación laboral del Estado de Jalisco, de la siguiente manera:

TIPO DE VEHÍCULO	FORMA DE ADQUISICIÓN	NÚMERO DE VEHÍCULOS
Automóvil Sedán Chevrolet Aveo Mod. 2024	Compra	2
Camioneta Chevrolet Tahoe mod. 2007	Comodato	1
Camioneta Nissan Frontier Mod. 2023	Comodato	1
Camioneta de pasajeros tipo van dE 12 personas Toyota Hiace Mod. 2023	Comodato	1
Camioneta de pasajeros tipo van de 15 personas Ford Transit Mod. 2024	Compra	1
Automóvil Sedán Chevrolet Aveo Mod. 2024	Comodato	2

Con la obtención de estos vehículos se buscará mejorar la eficiencia tanto en la entrega de notificaciones como en el desplazamiento de los servidores públicos que llevan a cabo tan importante encomienda. Además, con la adquisición de la camioneta tipo Van se favorecerá el desarrollo de actividades y los traslados de nuestro personal para cumplir con el objeto de este Organismo: acercar la cultura de la paz laboral a todos los jaliscienses.

Asimismo, se estará en aptitud de poner en marcha los diferentes proyectos para los traslados de jornadas de la paz para los servidores públicos y a su vez lanzar el proyecto de traslado de usuarios hacia el CCL Jalisco de manera más ágil y efectiva.

Conclusiones y agradecimientos

Los resultados presentados en este informe no solo reflejan logros alcanzados, sino que también trazan una línea de consolidación y expansión del modelo de conciliación laboral, en armonía con el Plan de Gobernanza del Gobierno del Estado. Este plan, orientado a la transparencia, inclusión y eficiencia, se ha visto plenamente complementado por las acciones emprendidas por el Centro, que buscan generar un impacto profundo y positivo en la justicia laboral de la entidad.

Los indicadores presentados ilustran una evolución continua y un firme compromiso con el fortalecimiento del acceso a la conciliación como mecanismo de solución alternativa de conflictos, un elemento que ha permeado cada aspecto de la reforma laboral implementada en Jalisco.

El avance en los resultados obtenidos ha sido palpable no solo en términos de cantidad y eficiencia, sino también en la calidad del servicio brindado. Las mejoras en la atención al público y la implementación de procedimientos más ágiles y efectivos se han traducido en una mayor satisfacción de los usuarios, reduciendo la carga procesal y promoviendo la paz laboral en diversos sectores. Esto habla del valor intrínseco de un sistema que, en tan solo dos años, ha demostrado su capacidad de adaptación y efectividad, logrando un cambio significativo en la dinámica de las relaciones laborales dentro de la entidad.

Asimismo, el desarrollo organizacional del Centro ha sido posible gracias al compromiso y la dedicación de sus colaboradores, quienes día a día fortalecen su vocación de servicio. Las iniciativas de capacitación y certificación, orientadas al perfeccionamiento del recurso humano, han demostrado ser fundamentales para elevar los estándares de profesionalismo y competencia en cada conciliador.

Esta constante apuesta por el crecimiento y la formación continua resalta el valor humano que permea cada nivel de la organización, consolidando un equipo profundamente comprometido con la misión y los valores del Centro, y con la responsabilidad de responder a las expectativas de la ciudadanía.

El enfoque hacia la transparencia y la calidad también ha sido crucial en este segundo año. La implementación de sistemas de gestión antisoborno, de calidad y de inclusión, ha facilitado el establecimiento de buenas prácticas que refuerzan la credibilidad del Centro ante la sociedad.

Estas prácticas no solo responden a una demanda normativa, sino que también reflejan un profundo sentido de responsabilidad hacia el tejido social, al construir una institución que no solo brinda servicios, sino que también actúa como un agente de cambio positivo. En este sentido, la colaboración con

instituciones de los sectores público, privado y civil ha sido esencial, aportando recursos y experiencias que enriquecen y potencian el alcance de cada iniciativa emprendida.

Además, es fundamental reconocer la invaluable colaboración de nuestros aliados estratégicos: organizaciones de la sociedad civil, empresas del sector privado, y entes gubernamentales, quienes, a través de sus aportaciones, han contribuido a materializar muchos de los objetivos planteados. Estos actores han sido piezas clave en el desarrollo de un ecosistema colaborativo que no solo impulsa el éxito del Centro, sino que también amplía el impacto de nuestras acciones en la comunidad. A ellos y a todas las personas que se han sumado a esta misión compartida, extendemos nuestro más profundo agradecimiento.

Es necesario subrayar el papel central de los y las colaboradoras del Centro, cuya entrega y humanidad han hecho posible la construcción de un espacio donde se prioriza el respeto, la dignidad y la equidad. Estos valores, encarnados en cada miembro del equipo, se proyectan en la calidad de los servicios ofrecidos y en la percepción de los usuarios, quienes encuentran en el Centro un lugar donde sus necesidades son atendidas con empatía y profesionalismo.

Este enfoque humanista ha sido determinante en la consolidación de una cultura organizacional que no solo busca resultados cuantitativos, sino que también apuesta por el bienestar integral de todos sus integrantes.

En términos de impacto, los resultados de este segundo año reflejan no solo una consolidación, sino también un fortalecimiento de la estructura operativa del Centro, que ahora se encuentra mejor preparado para enfrentar los desafíos futuros. La eficiencia demostrada en la implementación de los procedimientos de conciliación laboral ha contribuido de manera significativa a reducir el tiempo de respuesta y a mejorar la experiencia de los usuarios, lo que a su vez genera un impacto positivo en el clima laboral de las empresas y en el bienestar general de la fuerza laboral del estado.

De esta manera, el Centro reafirma su compromiso con la consolidación de un modelo laboral que prioriza la conciliación y la paz, construyendo un Jalisco más igualitario, justo y próspero. Con miras hacia el futuro, el Centro se proyecta como un referente nacional en la implementación de políticas de conciliación laboral, reafirmando así su vocación de servicio y su papel fundamental en la construcción de un entorno laboral más equitativo y armonioso para todos los habitantes del estado.