



# Plan Institucional Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco



 ¡Armemos  
un plan!

En Jalisco tu voz cuenta  
**y marca el rumbo**



---

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Av. Juan Gil Preciado 6735, colonia Nuevo México, C.P. 45138, municipio de Zapopan, Jalisco, México.

**Citación sugerida:** Centro de Conciliación Laboral. (2025). *Plan Institucional*. México: Gobierno de Jalisco.

**Disponible en:** <https://plan.jalisco.gob.mx/planes-y-programas-estatales/> y en: <https://seplan.app.jalisco.gob.mx/biblioteca>

## Contenido del Plan Institucional

Contenido	
I. Introducción.....	8
II. Marco legal.....	11
III. Filosofía institucional.....	17
<b>Misión Institucional.....</b>	<b>17</b>
<b>Visión Institucional .....</b>	<b>17</b>
<b>Valores institucionales .....</b>	<b>17</b>
IV. Diagnóstico de la organización.....	20
<b>Análisis institucional del campo de acción .....</b>	<b>20</b>
<b>Análisis administrativo .....</b>	<b>25</b>
Estructura organizacional.....	25
Recursos humanos.....	27
Recursos financieros.....	31
Servicios generales.....	37
Recursos tecnológicos e informáticos.....	41
Transparencia y rendición de cuentas.....	46
Sistema de archivo.....	55
Órgano Interno de Control .....	61
<b>Identificación de problemas y oportunidades institucionales .....</b>	<b>66</b>
V. Apartado estratégico.....	69
<b>Objetivos institucionales .....</b>	<b>69</b>
<b>Líneas de acción .....</b>	<b>70</b>
<b>Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza y Objetivos de Desarrollo Sostenible .....</b>	<b>75</b>
VI. Programas presupuestarios y objetivos institucionales.....	77
<b>Identificación de programas presupuestarios y su contribución a los objetivos institucionales.....</b>	<b>77</b>
VII. Mecanismos de evaluación y seguimiento.....	81
VIII. Cartera de proyectos institucionales .....	84
IX. Bibliografía.....	88
X. Directorio.....	91

XI. Anexos .....	95
XII. Glosario .....	101

### Contenido de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Funciones / atribuciones por Dirección General y de Área.	<b>13</b>
<b>Tabla 2.</b> Listado de total de puestos por Unidad Administrativa del CCL Jalisco.	<b>26</b>
<b>Tabla 3.</b> Personal según el tipo de nombramiento.	<b>27</b>
<b>Tabla 4.</b> Sexo del personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	<b>28</b>
<b>Tabla 5.</b> Personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco según sexo por rango de edades, 2025	<b>29</b>
<b>Tabla 6.</b> Distribución del personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco por unidad administrativa y sexo.	<b>29</b>
<b>Tabla 7.</b> Personal del Centro de Conciliación Laboral de Estado de Jalisco por sexo y rango de sueldos	<b>30</b>
<b>Tabla 8.</b> Rango de antigüedad del personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	<b>30</b>
<b>Tabla 9.</b> Nivel escolar del personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	<b>31</b>
<b>Tabla 10.</b> Bienes bajo contrato de comodato del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	<b>33</b>
<b>Tabla 11.</b> Bienes muebles e intangibles Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	<b>34</b>
<b>Tabla 12.</b> Importe de los bienes del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	<b>35</b>
<b>Tabla 13.</b> Tasa de depreciación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	<b>35</b>
<b>Tabla 14.</b> Reclasificación de cuentas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	<b>36</b>
<b>Tabla 15.</b> Egresos por capítulos (2021 al 2025) del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	<b>37</b>
<b>Tabla 16.</b> Inmuebles del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco	<b>37</b>
<b>Tabla 17.</b> Relación del parque vehicular del Centro de Conciliación Laboral del	

Estado de Jalisco	<b>39</b>
<b>Tabla 18.</b> Diagnóstico Actual de Conectividad por Sede	<b>44</b>
<b>Tabla 19.</b> Servicios Digitales Limitados por Conectividad	<b>45</b>
<b>Tabla 20.</b> Clasificación de denuncias del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco	<b>53</b>
<b>Tabla 21.</b> Requisitos para la elaboración de carpetas.	<b>57</b>
<b>Tabla 22.</b> Puesto y función del personal de la Coordinación de Archivo.	<b>59</b>
<b>Tabla 23.</b> Estructura Integral del Órgano Interno de Control	<b>63</b>
<b>Tabla 24.</b> Análisis FODA del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	<b>66</b>
<b>Tabla 25.</b> Determinación de las líneas de acción.	<b>70</b>
<b>Tabla 26.</b> Vinculación del Plan institucional al PEDG y ODS áreas sustantivas	<b>75</b>
<b>Tabla 27.</b> Programas presupuestarios y objetivos institucionales.	<b>77</b>
<b>Tabla 28.</b> Proyectos Institucionales.	<b>84</b>

### **Contenido de imágenes, gráficos y diagramas**

<b>Imagen 1.</b> Estructura organizacional.	<b>266</b>
<b>Gráfico 1.</b> Personal según sexo	<b>288</b>
<b>Imagen 2.</b> Almacenes y servicios del Centro de Conciliación Laboral	<b>40</b>
<b>Diagrama 1.</b> Ecosistema Digital del SINACOL.	<b>43</b>
<b>Gráfico 2.</b> Solicitudes de Acceso a la Información	<b>488</b>
<b>Gráfico 3.</b> Solicitudes de Acceso a la Información desglosado por mes	<b>488</b>
<b>Gráfico 4.</b> Ejercicio de Derechos ARCO	<b>499</b>
<b>Gráfico 5.</b> Ejercicio de Derechos ARCO desglosado por mes	<b>49</b>
<b>Gráfico 6.</b> Recursos de Revisión	<b>50</b>
<b>Gráfico 7.</b> Recursos de Revisión desglosado por mes	<b>50</b>
<b>Gráfico 8.</b> Recursos de Transparencia	<b>511</b>
<b>Gráfico 9.</b> Recursos de Transparencia desglosado por mes	<b>51</b>
<b>Gráfico 10.</b> Cantidad de cajas en archivo de concentración de los años 2022 y 2023	<b>60</b>
<b>Gráfico 11.</b> Cantidad de cajas en archivo en trámite de los años 2024 y 2025	<b>60</b>

---

# INTRODUCCIÓN



# I. Introducción

La creación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco (CCL Jalisco) representa un avance significativo en la consolidación del nuevo modelo de justicia laboral en México, derivado de la Reforma Laboral de 2019. Teniendo en cuenta que este organismo público es descentralizado, con autonomía técnica y operativa de sus atribuciones, que tiene como objetivo garantizar el acceso a una justicia laboral pronta, imparcial y gratuita, promoviendo la conciliación como el medio idóneo para la solución de los conflictos laborales individuales y colectivos, en un marco de legalidad, equidad y respeto a los derechos humanos de las personas trabajadoras y empleadoras, de lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco, funge como cabeza de sector, al ser rectora de las políticas públicas laborales en el Estado, y que en coordinación busca la consolidación de la paz laboral así como el desarrollo de estrategias conjuntas para la solución de conflictos.

La existencia del Centro reviste gran importancia para el fortalecimiento del Estado de derecho y la estabilidad social, al fomentar el diálogo y la concertación como pilares fundamentales de la paz laboral. Su operación contribuye al desarrollo económico y productivo de Jalisco al propiciar relaciones laborales armónicas, prevenir la conflictividad y reducir la carga judicial en los tribunales laborales, consolidando así un sistema más ágil, eficiente y confiable.

En este contexto, el Plan Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco se configura como el instrumento rector que orienta la gestión, planeación y evaluación de las acciones institucionales. Este documento establece los objetivos estratégicos, políticas y líneas de acción que guiarán el quehacer del Centro durante el periodo señalado, en alineación con el Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza de Jalisco 2024-2030, "Crecer al estilo Jalisco, Agenda de Crecimiento y Desarrollo Económico 2024-2030" de la Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico del Estado de Jalisco, en específico el Centro contribuye a la transversalidad de la línea estratégica de Buen gobierno, integridad y Estado de Derecho y con las políticas públicas federales en materia laboral.

El contenido del presente plan se estructura en diversos apartados que permiten una visión integral del funcionamiento institucional. En primer término, se presenta un diagnóstico situacional que identifica las fortalezas,

áreas de oportunidad y principales desafíos de la institución; posteriormente, se describen los objetivos estratégicos, estrategias y líneas de acción, acompañados de los mecanismos de seguimiento, evaluación e indicadores de desempeño que facilitarán la medición de resultados.

El contexto social y económico de la entidad exige instituciones sólidas y comprometidas con la mejora continua, capaces de responder a los retos de un entorno laboral cada vez más complejo y dinámico. En este sentido, el Centro de Conciliación Laboral desempeña un papel esencial al garantizar la atención oportuna, imparcial y profesional de los conflictos laborales, fortaleciendo la confianza ciudadana en las instituciones públicas.

Contar con este Plan Institucional resulta fundamental, ya que proporciona una guía estratégica que permite optimizar los recursos, alinear esfuerzos, establecer prioridades y asegurar la coherencia entre los objetivos institucionales y las políticas de desarrollo estatal. Asimismo, impulsa la transparencia, la rendición de cuentas y la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad, la ética pública y el compromiso con la calidad en el servicio.

De esta manera, el Plan Institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco 2025–2030 reafirma el compromiso de la institución con la justicia social, la equidad y la construcción de un entorno laboral justo y sostenible, en beneficio de las y los trabajadores, empleadores y de la sociedad jalisciense en su conjunto. Con todo y lo anterior, es fundamental la coordinación estrecha con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco, precisamente para el cumplimiento de los objetivos institucionales, que permitan implementar las políticas públicas estatales o en su caso el diseño de las mismas, que respondan al dinamismo de la economía jalisciense y las necesidades de un mercado laboral en constante transformación, en conclusión, el intercambio de información estratégica y la sinergia con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco, contribuirá en la construcción de un entorno laboral más justo, competitivo y favorable para el desarrollo sostenible de Jalisco.

---

**MARCO LEGAL**



## II. Marco legal

Que con fundamento en los artículos 123 apartado A fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante "CPEUM"), así como del Transitorio Tercero del Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación en fecha 24 de febrero de 2017; 3 Ter, fracción III, 523 fracción II ter, 590-E fracción I y 590-F de la Ley Federal del Trabajo (en adelante "LFT"); artículos 1 puntos 1 y 2, 2 fracción I, 3, 4, 5, 6, 13, 14, 17, 18, 19 fracciones IV y V, 21 y 23 fracción V de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Jalisco, (en adelante "LEPEJ"); artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13 fracción III y 21 numeral 1 fracción V y XVI, de la Ley Orgánica del Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco (en adelante "LOCCL"); artículos 4, 6, 7, 9, 10, 20 fracción XX y 29 fracción I del Reglamento Interno del Organismo Público Descentralizado Denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco (en adelante "RICCL"); y en su Decreto número 28505/LXII/21 en el cual se creó el Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco publicado en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco" con fecha 13 de noviembre del 2021, respectivamente y con base en los siguientes;

Considerandos;

I. El artículo 123 apartado A fracción XX de la CPEUM y Transitorio Tercero del Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación en fecha 24 de febrero de 2017, señalan la creación y función principal de los Centros de Conciliación de las entidades federativas, dichos Centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

II. Que los artículos 3 Ter, fracción III, 523 fracción II ter, 590-E fracción I y 590-F de la LFT atribuyen a los Centros de Conciliación de las entidades federativas la personalidad jurídica y patrimonio propios conformándose en un Organismo Público Descentralizado, así como la plena autonomía de

decisión y gestión, cuya función principal será la de conciliación en los conflictos laborales.

III. Que los Organismos Públicos Descentralizados son regulados conforme a la LEPEJ de conformidad a los artículos 1 puntos 1 y 2, 2 fracción I, 3, 4, 5, 6, 13, 14 y 17 de la LEPEJ, en estos se determinará su creación y se sujetarán a las disposiciones establecidas por el Gobierno Estatal como unidad auxiliar de la Administración Pública Estatal con el objeto de organizarse y coordinarse para la realización de planes institucionales y programas de trabajo anual, a su vez, debiendo presentar el desempeño de su funciones de las cuales serán evaluadas con el fin de determinar la detección de necesidades específicas.

IV. Asimismo, se establece en los artículos 18, 19 fracciones IV y V, 21 y 23 fracción V de la misma Ley LEPEJ, que los OPD, en la toma de decisiones se llevarán a cabo a través de la conformación de una Junta de Gobierno a la cual se le atribuyen diversas funciones como la aprobación de los planes institucionales y programas anuales de trabajo, y cuya titularidad recae en una Dirección General quien formulará proyectos para su aprobación.

V. Que a través del Decreto número 28505/LXII/21 publicado con fecha 13 de noviembre del año 2021 en el Periódico Oficial “El Estado de Jalisco” se crea el Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco y a su vez, se expide su Ley Orgánica.

VI. Que los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 13 fracción III y 21 párrafo 1, fracciones V y XVI, de la LOCCL principalmente, señalan que el Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco tiene como objeto conducir y desahogar, en sede administrativa, el servicio público de conciliación para la solución de los conflictos laborales entre trabajadores y empleadores, individuales o colectivos, en asuntos del orden local, de manera obligatoria y previa a la demanda jurisdiccional ante los Tribunales Laborales, procurando el equilibrio entre los factores de la producción y ofreciendo a éstos una instancia eficaz y expedita, asimismo, contará con personalidad jurídica y patrimonio propio, dotado de autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión; que contará con el personal necesario para el cumplimiento de sus funciones, cuya operación se regirá de principios afines a la certeza, legalidad eficacia, objetividad y profesionalismo; que el mismo será regulado por el máximo órgano de gobierno denominado Junta de Gobierno, integrado por diversas instituciones públicas del gobierno estatal, en cuyas atribuciones estará la de aprobar los planes institucionales y programas anuales que la

Dirección General del Organismo tendrá a bien formular para su aprobación, asimismo, operará los sistemas de control y evaluación para alcanzar las metas y objetivos de los planes y programas propuestos.

VII. Aunado a lo anterior, de manera interna, en los artículos 4, 20 fracción XX y 29 fracción I del RICCL señalan que el Centro conducirá sus actividades de planeación, coordinación, ejecución, evaluación y control con base en su objeto, objetivos, políticas, estrategias, prioridades y restricciones que establezcan los Lineamientos para la Administración, Operación, Control y Rendición de Cuentas de las Entidades de la Administración Pública Paraestatal del Gobierno del Estado de Jalisco, así como las Disposiciones Administrativas para las Dependencias y Entidades Paraestatales del Estado de Jalisco y las determinaciones de la Junta de Gobierno, en ejercicio de sus atribuciones; en tanto que la persona titular de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco además de las atribuciones establecidas en el artículo 21 de la LOCCL tiene entre otras la de elaborar y proponer los planes institucionales para aprobación de la Junta de Gobierno, para el cumplimiento de las funciones principales del Organismo.

De conformidad con el acuerdo **DIELAG ACU/067/2024** publicado en el Periódico Oficial “El Estado de Jalisco” **No. 15** el día **Lunes 9 de Diciembre del 2024 en la sección BIS Tomo CDXII** se sectoriza el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para el mejor ejercicio de las atribuciones, eficaz cumplimiento de las obligaciones legales y coordinación de sus tareas, por lo que dicha dependencia representa la entidad que ejerce control sobre el CCL Jalisco.

**Tabla 1.** Funciones / atribuciones por Dirección General y de Área.

Dirección general	Instrumento normativo (ley, reglamento, etc.)	Funciones / atribuciones
<b>Dirección General del Centro de Conciliación Laboral</b>	Ley para las Entidades Paraestatales del Estado de Jalisco.	Fungir como órgano ejecutivo del Organismo y representante legal del mismo.
	Ley Orgánica del Organismo Público Descentralizado	Administrar los recursos financieros, humanos y materiales del Organismo.
	Denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	Fungir como Secretario Técnico de la Junta de Gobierno y ejecutar sus Acuerdos.
	Reglamento Interno del Organismo Público Descentralizado Denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	Representar y dar cumplimiento al objeto del Centro de Conciliación. Dirigir, de forma técnica y administrativa las actividades y funciones atribuidas al Centro de Conciliación.

Dirección general	Instrumento normativo (ley, reglamento, etc.)	Funciones / atribuciones
<b>Dirección Jurídica</b>	Reglamento Interno del Organismo Público Descentralizado Denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	Representar y asesorar legalmente al Centro con la suma de facultades generales y especiales que se requieran. Coordinar y supervisar las actividades de las personas servidoras públicas con los cargos de Asesor Jurídico, Notificadores y Abogados especializados a su cargo.
	Capítulo III, Sección Quinta, Artículo 26	Representar y defender legalmente al Centro; asesorar jurídicamente a la Dirección General y unidades internas; representar jurídicamente al comité de Adquisiciones, elaborar, revisar y controlar contratos, convenios y demás instrumentos jurídicos; sustanciar procedimientos administrativos y laborales por responsabilidades; atender juicios, amparos, quejas de derechos humanos y reclamaciones patrimoniales; así como vigilar el cumplimiento normativo y proponer reformas legales cuando sea necesario. Coordinar procesos de archivo del Centro.
<b>Dirección Administrativa</b>	Reglamento Interno del Organismo Público Descentralizado Denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	Administrar los recursos humanos, materiales y financieros asignados presupuestalmente al Centro. Vigilar la aplicación de las condiciones generales de trabajo.
	Capítulo III, Sección Sexta, Artículo 27	Coordinar programas de trabajo, mantenimiento e inventarios; supervisar adquisiciones, obra pública y nómina; implementar medidas de protección civil, seguridad e higiene; impulsar la modernización administrativa; coordinar el Servicio Profesional de Carrera y garantizar la igualdad en procesos de selección y desarrollo del personal.
<b>Dirección de Conciliadores</b>	Reglamento Interno del Organismo Público Descentralizado Denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	Planear, dirigir y controlar la prestación del servicio de conciliación laboral de conflictos individuales y colectivos, así como verificar que las personas servidoras públicas conciliadoras respeten y cumplan con el procedimiento.
	Capítulo III, Sección Séptima, Artículo 28	Garantizar el cumplimiento del procedimiento de conciliación prejudicial; proponer acciones de mejora y capacitaciones; supervisar la correcta

Dirección general	Instrumento normativo (ley, reglamento, etc.)	Funciones / atribuciones
<b>Dirección de Desarrollo Institucional</b>	Reglamento Interno del Organismo Público Descentralizado Denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	integración de expedientes físicos y digitales, y aumentar la efectividad de las conciliaciones.  Promover, organizar y coordinar los trabajos de planeación estratégica e institucional del Centro, acorde con los propósitos del Plan Nacional y Estatal de Desarrollo.  elaborar, integrar y actualizar los manuales de organización y procedimientos del Centro.
	Capítulo III, Sección Octava, Artículo 29	Promover y coordinar la planeación estratégica e institucional del Centro; diseñar y dar seguimiento a mecanismos de evaluación del desempeño y resultados; concentrar y validar información e indicadores; asesorar y acompañar la modernización, innovación y mejora de procesos; realizar estudios administrativos y organizacionales; coordinar programas de difusión de la cultura de la paz y conciliación laboral; ejercer las funciones que le delegue la Dirección General.
<b>Dirección de Tecnologías de la Información</b>	Reglamento Interno del Organismo Público Descentralizado Denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.	Diseñar, desarrollar, proponer y operar el Plan de Desarrollo Tecnológico y Seguridad en los sistemas informáticos. Establecer mecanismos para la administración de la información electrónica de la base de datos.
	Capítulo III, Sección Novena, Artículo 30	Diseñar, desarrollar y operar sistemas y servicios tecnológicos; proponer políticas y proyectos de TI; supervisar y mantener la infraestructura y el parque de cómputo; garantizar funcionamiento de sistemas, sitios web y gestión documental; aplicar transparencia y protección de datos.

**Fuente:** [Funciones y atribuciones generales](https://congresoweb.congreso.jalisco.gob.mx/BibliotecaVirtual/busquedasleyes/Listado'2.cfm#Leyes) La información presentada es la obtenida a través de las Leyes y Reglamentos vigentes y aprobados por el Congreso del Estado de Jalisco, consultables en: <https://congresoweb.congreso.jalisco.gob.mx/BibliotecaVirtual/busquedasleyes/Listado'2.cfm#Leyes>

---

# FILOSOFÍA INSTITUCIONAL



## III. Filosofía institucional

### Misión Institucional

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

### Visión Institucional

Ser el mejor Centro de Conciliación Laboral de México por:

- 1) La calidad del servicio de conciliación que brindamos;
- 2) El humanismo y empatía de nuestro personal;
- 3) La innovación social que generamos y la tecnología que utilizamos; y
- 4) La garantía de integridad, confiabilidad y mejora continua de nuestros procesos.

### Valores institucionales

#### Certeza

Es la garantía que se brinda a la ciudadanía para que conozcan con claridad el marco normativo y generar la seguridad jurídica y las consecuencias de sus actos.

#### Independencia

Es la libertad con la que cuenta esta institución para actuar sin injerencias externas y para el cumplimiento de sus funciones de manera autónoma y justa.

#### Legalidad

Es el compromiso con el conocimiento, respeto y cumplimiento del marco normativo bajo cualquier circunstancia.

#### Imparcialidad

Es el equilibrio que guarda la información generada en la institución, de forma tal que no presente tendencia alguna a favor o en contra de determinada condición, situación, institución o persona.

### **Igualdad**

Es la garantía de que todas las personas que acuden a solicitar los servicios del Centro recibirán un trato igual, imparcial y con el respeto a sus derechos tanto humanos como laborales.

### **Confiabilidad**

La posibilidad de creer en que otra persona, o un grupo de ellas, actuarán de la manera adecuada en nuestra ausencia.

### **Eficacia**

Es la capacidad de cumplir con los objetivos y metas en el tiempo, lugar, calidad y cantidad programados y con los recursos disponibles.

### **Objetividad**

Este principio implica que las autoridades laborales actuarán sin prejuicios, tomando con base en hechos comprobables y en la ley, así como dejar de lado el favoritismo y elementos subjetivos.

### **Profesionalismo**

Se refiere a la manera o la forma de desarrollar cualquier actividad profesional con un total compromiso, mesura y responsabilidad acorde a su formación específica y siguiendo las pautas preestablecidas socialmente.

### **Transparencia**

Consiste en la obligación de los sujetos obligados de proporcionar, difundir y garantizar el acceso a la información pública que generan, utilizan y resguardan en el ejercicio de sus funciones, con la finalidad de que los ciudadanos conozcan las acciones públicas, así como el uso del dinero público, promoviendo así la rendición de cuentas y el combate a la corrupción.

### **Máxima publicidad**

Se refiere a que toda la información pública que posee este Centro es, por regla general, accesible a todo el público, siempre y cuando no exista una causa legal que establezca que dicha información sea reservada o clasificada como confidencial.

---

# DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN



## IV. Diagnóstico de la organización

### Análisis institucional del campo de acción

Con el propósito de cumplir con el objetivo del **Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco**, que consiste en conducir y desahogar el servicio público de conciliación para la resolución de conflictos laborales entre personas trabajadoras y empleadoras, y en apego a las atribuciones establecidas en su **Ley Orgánica**, la **Junta de Gobierno del Centro**, mediante el **Acuerdo CCLJALISCO/SO-02/2022/03** de fecha 2 de agosto de 2022, determinó la creación de una **sede principal**, ubicada en el Área Metropolitana de Guadalajara, así como **seis sedes regionales** distribuidas en los municipios de Atlán de Navarro, Colotlán, Lagos de Moreno, Ocotlán, Puerto Vallarta y Zapotlán El Grande.

Si bien la sede principal, situada en la Zona Metropolitana de Guadalajara, concentraba la mayor demanda de servicios de conciliación laboral y tenía jurisdicción sobre 40 municipios, las sedes regionales atendían en promedio a 13 municipios cada una. Atendiendo la necesidad de acercar los servicios de conciliación y asesoría a la ciudadanía y garantizar el acceso a la justicia laboral en todas las regiones del Estado, se propuso la creación de nuevas sedes en los municipios de Ameca, Tepatlán de Morelos y Tlajomulco de Zúñiga.

En este sentido, mediante el **Acuerdo CCLJALISCO/SO-01/2024/03** de fecha 14 de agosto de 2024, la Junta de Gobierno aprobó por unanimidad la creación de estas delegaciones y definió su competencia territorial, actualizando la competencia de la sede principal ubicada en la Zona Metropolitana de Guadalajara.

Posteriormente, en sesión ordinaria de fecha 17 de enero de 2025, se aprobó la modificación del mencionado acuerdo para dejar sin efecto la delegación en Tlajomulco de Zúñiga y su competencia territorial. Sin embargo, en la misma sesión se aprobó el **Acuerdo CCLJALISCO/SO-01/2025/08**, mediante el cual dicha sede se estableció en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Jalisco, con domicilio en Calzada de las Palmas número 96, colonia La Aurora, en el municipio de Guadalajara, Jalisco, cuya competencia territorial comprende los municipios de **Tlajomulco de Zúñiga, El Salto, Ixtlahuacán de los Membrillos, Jocotepec, Acatlán de Juárez, Juanacatlán, Villa Corona, Zacoalco de Torres, Chapala y Techaluta de Montenegro**, como se muestra en el Anexo 1.

El campo de acción del CCL Jalisco se enmarca en el sistema de justicia laboral, contribuyendo al diálogo social mediante la conciliación como herramienta principal de solución de conflictos. Asimismo, el Centro funge como un actor clave para el cumplimiento de los compromisos del Estado mexicano en materia de derechos laborales, particularmente los derivados de los tratados internacionales ratificados por México, como el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Desde el inicio de operaciones del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, se ha registrado un crecimiento gradual y sostenido en la prestación de los servicios sustantivos, lo que refleja el fortalecimiento de la institución, el reconocimiento social del modelo de justicia laboral y la confianza de la ciudadanía en sus procedimientos.

En el periodo comprendido entre **2022 y septiembre de 2025**, el Centro ha brindado **más de 197 mil asesorías jurídicas**, ha realizado **más de 225 mil notificaciones**, y ha atendido **más de 69 mil ratificaciones de convenio**, cifras que evidencian la consolidación operativa del organismo y su impacto en la resolución de conflictos laborales en la entidad.

Asimismo, se han desarrollado **más de 181 mil audiencias de conciliación**, posicionando al Centro como un pilar fundamental en la implementación del nuevo modelo de justicia laboral en el estado, cómo se muestra en el Anexo 2. Estos resultados muestran una evolución constante en la capacidad de atención, eficiencia y cobertura, fortalecida por la profesionalización del personal.

El desempeño institucional refleja un compromiso permanente con la promoción de la cultura del diálogo y la solución temprana de los conflictos, alcanzando una **efectividad global del 73.6%**, derivada del total de convenios ratificados y acuerdos alcanzados en audiencias de conciliación. Este porcentaje confirma la solidez del modelo implementado y la confianza que la población trabajadora y empleadora ha depositado en el Centro como vía principal de acceso a la justicia laboral.

No obstante, persisten desafíos asociados a la cobertura territorial, particularmente en las regiones con mayor concentración industrial, así como en la disponibilidad de personal especializado para atender la demanda creciente. Se ha identificado la necesidad de reforzar la infraestructura tecnológica para optimizar los tiempos de atención. Estos retos representan áreas de oportunidad para consolidar la eficiencia institucional, impulsar la

mejora continua de los procesos y garantizar el acceso efectivo a la justicia laboral en todo el territorio jalisciense.

En el marco del fortalecimiento de la justicia laboral y con el objetivo de ampliar el acceso a los servicios conciliatorios en todo el territorio jalisciense, el CCL Jalisco ha implementado diversos proyectos orientados a la innovación, la inclusión y la eficiencia operativa, mediante el uso de herramientas tecnológicas y la descentralización de los servicios.

Uno de los avances más relevantes es la puesta en marcha del **servicio de Conciliación Vía Remota**, iniciado en marzo de 2025, el cual permite que los procesos de conciliación se realicen mediante medios electrónicos, principalmente videollamadas, sin necesidad de acudir físicamente a una sede del Centro. Este servicio contempla la recepción de solicitudes en línea, la orientación por personal especializado, la celebración de audiencias virtuales y la firma digital de los convenios alcanzados, garantizando así un procedimiento ágil, seguro y accesible.

El servicio tiene como finalidad garantizar el acceso a la conciliación laboral a todas las personas trabajadoras y empleadores, independientemente de su ubicación geográfica, contribuyendo a reducir los tiempos y costos asociados, incrementar la eficiencia y transparencia de los procesos y favorecer la resolución temprana de los conflictos laborales. Surge como respuesta a la problemática de acceso limitado a la conciliación presencial en diversos municipios del estado, donde las distancias y los costos de traslado representaban una barrera para ejercer el derecho a la justicia laboral.

Entre los principales **impactos sociales** de esta modalidad destacan la reducción de ausencias en audiencias por imposibilidad de traslado, la ampliación de la cobertura institucional a municipios sin sede física y el ahorro de tiempo y recursos tanto para los usuarios como para la administración pública. Actualmente, el servicio ha atendido un total de 270 audiencias, las cuales se aplican de manera permanente en la región administrativa del Área Metropolitana de Guadalajara, comprendiendo los municipios de Guadalajara, Zapopan, Tonalá, Acatlán de Juárez, San Pedro Tlaquepaque, San Cristóbal de la Barranca e Ixtlahuacán del Río, con la proyección de extenderse gradualmente al resto del estado.

Asimismo, el CCL Jalisco ha impulsado las **Jornadas de Paz Laboral**, una estrategia destinada a acercar los servicios de conciliación a los municipios que no cuentan con sede, optimizando recursos y promoviendo la cultura de paz en el ámbito laboral. Estas jornadas tienen como objetivo acercar los

servicios de asesoría jurídica, la solicitud y realización de audiencias de conciliación y la ratificación de convenios de terminación laboral a las personas trabajadoras y empleadores que residen en zonas alejadas de las sedes regionales.

Este servicio inició sus operaciones el 12 de marzo de 2023, presentó una pausa durante el año 2024 y se reanudó el 17 de febrero de 2025. Desde entonces, se ha desarrollado en los municipios de Ciudad Guzmán (Zapotlán el Grande), Mazamitla, San Juan de los Lagos, Arandas, Zapotlanejo, Tototlán, Poncitlán, Jamay, Degollado y Magdalena, en coordinación con las autoridades municipales, quienes han contribuido facilitando los espacios físicos y promoviendo la difusión de las actividades.

Ambos servicios **Conciliación Vía Remota y Jornadas de Paz Laboral** constituyen ejemplos de innovación institucional orientada a la eficiencia, la inclusión y la cercanía con la ciudadanía, en concordancia con los principios de transparencia, accesibilidad y mejora continua que guían al Centro.

De manera complementaria, el CCL Jalisco ha desarrollado herramientas tecnológicas que optimizan la experiencia de las personas usuarias y fortalecen la gestión administrativa. Entre ellas se encuentran el **sistema electrónico de citas**, que permite agendar de manera anticipada la atención en cualquiera de las sedes, reduciendo tiempos de espera; el **Concilia-Bot**, disponible las 24 horas a través del número 33 1925 2459, que brinda información y orientación básica sobre los servicios del Centro, el cual ha procesado más de 50 mil interacciones; y la **calculadora de finiquitos**, una aplicación que permite a trabajadores y empleadores realizar cálculos precisos sobre montos de pago o compensación durante el proceso conciliatorio.

El diagnóstico institucional permite reconocer que, si bien Jalisco ha avanzado en la implementación del nuevo modelo de justicia laboral, es necesario consolidar los mecanismos de coordinación interinstitucional, fortalecer la infraestructura y optimizar los recursos humanos y tecnológicos del Centro para garantizar una atención eficiente y de calidad.

En este sentido, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco continuará orientando sus esfuerzos a la mejora continua de sus procesos, la profesionalización de su personal y la promoción de la cultura de conciliación, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza 2024-2030, particularmente en el eje de **Jalisco Avanza**, asegurando con ello la

consolidación de una justicia laboral moderna, cercana y confiable. Asimismo, se alinea a "Crecer al estilo Jalisco, Agenda de Crecimiento y Desarrollo Económico 2024-2030" de la Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico del Estado de Jalisco, en específico el Centro contribuye a la transversalidad de la línea estratégica de *Buen gobierno, integridad y Estado de Derecho*.

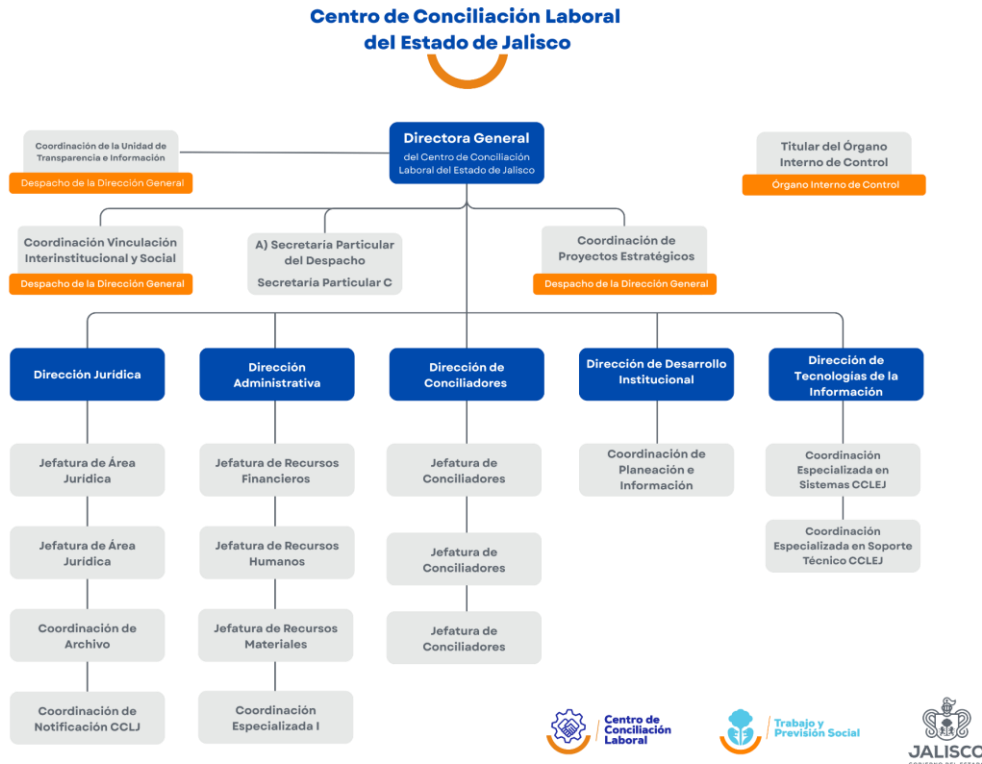
## Análisis administrativo

Este apartado expone la situación administrativa actual del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco. Específicamente, se incluye la descripción de su estructura organizacional, así como los recursos humanos y financieros con los que dispone. También se abordan los servicios generales, de archivo, las tecnologías de información y comunicación, y los sistemas de gestión de calidad aplicados en sus operaciones. Finalmente, se detallan las herramientas con las que cuenta el Centro en materia de transparencia, rendición de cuentas y la implementación del Programa Institucional Anticorrupción alineado al Sistema Estatal Anticorrupción del Estado de Jalisco.

### Estructura organizacional

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco está integrado por una Dirección General y cinco Unidades Administrativas, de conformidad a lo establecido en el artículo 21 de su Reglamento Interno y en concordancia con el artículo 9 de la Ley Orgánica del Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco. La Imagen 2 muestra de forma gráfica la estructura organizacional vigente del Centro, abarcando hasta el nivel de jefatura.

**Imagen 1.** Estructura organizacional.



**Fuente:** Elaborado por la Coordinación de Vinculación Interinstitucional y Social del CCL, con base en el Organigrama aprobado por la Junta de Gobierno en la 5ta Sesión Extraordinaria celebrada el 08 de agosto de 2025, mediante el ACUERDO CCLJALISCO/SE-05/2025/02.

Actualmente el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco cuenta con 229 plazas autorizadas, las cuales están distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 2.** Listado de total de puestos por Unidad Administrativa del CCL Jalisco.

Unidad Administrativa	Total de puestos
Dirección General	20
Dirección Administrativa	39
Dirección de Tecnologías de la Información	14
Dirección de Conciliadores	81
Dirección Jurídica	66

Unidad Administrativa	Total de puestos
Dirección de Desarrollo Institucional	5
Órgano Interno de Control	4
<b>Total</b>	<b>229</b>

**Fuente:** Elaboración propia, por la Coordinación de Recursos Humanos, con base a la plantilla de personal aprobada para el 2025, Información reportada al 31 de agosto del 2025, consultable en: [https://transparenciasitgej.jalisco.gob.mx/api/api/banco\\_archivos/247215/downloadWeb](https://transparenciasitgej.jalisco.gob.mx/api/api/banco_archivos/247215/downloadWeb)

## Recursos humanos

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco tuvo inicio de operación el día 03 de octubre de 2022, contando con una plantilla autorizada de 138 plazas, conforme al Presupuesto de Egresos aprobado por el máximo Órgano de Gobierno, en apego a la normatividad vigente. Posteriormente, se implementó una reestructuración de la plantilla con el objetivo de garantizar las condiciones operativas necesarias para la prestación eficiente de los servicios de conciliación laboral a la ciudadanía jalisciense. Como resultado de dicho ajuste, el número de plazas autorizadas se incrementó a 188 durante el ejercicio fiscal 2023, y se amplió nuevamente en 2024, alcanzando un total de 222 puestos. Para el 2025, la plantilla incrementó nuevamente con un total de 229 plazas autorizadas.

Esta información se encuentra documentada en la plantilla de personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, disponible para consulta pública en su portal de transparencia.

**Tabla 3.** Personal según el tipo de nombramiento.

Tipo de nombramiento	Hombres	Mujeres	Totales
Confianza	47	51	98
Base o sindicalizados	67	55	122
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>106</b>	<b>220</b>

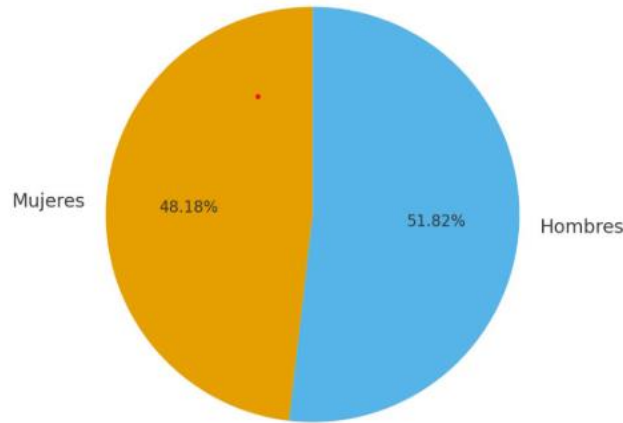
Fuente: Elaboración propia, por la Coordinación de Recursos Humanos, con base a la plantilla de personal aprobada para el 2025 información reportada al 31 de agosto del 2025.- consultable en: [Plantilla de Personal](#)

**Tabla 4.** Sexo del personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Sexo	Número de Personas	Porcentaje
Mujer	106	48.18%
Hombre	114	51.82%
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaborada por la Coordinación de Recursos Humanos, con base en la plantilla de personal aprobada 2024 y el personal activo al 31 de agosto 2025

**Gráfico 1.** Personal según sexo  
Distribución por género



**Fuente:** Información de la Coordinación de Recursos Humanos adscrita a la Dirección Administrativa al 31 de agosto de 2025.

De la totalidad del personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco se refleja que el 48.18% son mujeres, mientras que el 51.82% son hombres. De la distribución del personal se puede observar que la Unidad Administrativa con mayor número de personal es la Dirección de Conciliadores, lo cual corresponde a que dicha Unidad Administrativa desarrolla la actividad sustantiva de este Centro, representa el 35.37% del total de la plantilla, y le sigue la Dirección Jurídica con el 28.82% del total de la plantilla.

**Tabla 5.** Personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco según sexo por rango de edades, 2025

Sexo	Total de personas	Rango de edades				
		18 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 o más
Femenino	106	44	28	25	9	0
Masculino	114	40	37	26	9	2
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>84</b>	<b>65</b>	<b>51</b>	<b>18</b>	<b>2</b>

**Fuente:** Información de la Coordinación de Administración al mes de agosto de 2025.

En lo que respecta el grupo etario más numeroso de la plantilla, este es el comprendido por las personas cuya edad oscila entre 18 y 30 años, el cual representa el 38.18% del personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco (véase la Tabla 6). Por otro lado, el grupo etario con menor concentración de personal es el comprendido por personas con una edad igual o mayor a los 61 años.

En este contexto, a partir del organigrama de la estructura organizacional y las tablas previamente presentadas, se identifica que el Centro de Conciliación Laboral dispone actualmente de 229 plazas autorizadas. De ellas, al 31 de agosto de 2025, 9 permanecen vacantes y 220 están ocupadas por personas servidoras públicas. Estas últimas se encuentran distribuidas por sexo dentro de las Unidades Administrativas de la siguiente manera:

**Tabla 6. Distribución del personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco por unidad administrativa y sexo.**

Unidad Administrativa	Mujeres	Hombres	Total
Dirección General	14	6	20
Dirección Administrativa	21	18	39
Dirección de Tecnologías de la Información	5	9	14
Dirección de Conciliadores	36	38	74
Dirección Jurídica	25	40	65
Dirección de Desarrollo Institucional	3	1	4
Órgano Interno de Control	2	2	4
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>114</b>	<b>220</b>

**Fuente:** Elaborada por la Coordinación de Recursos Humanos, con base en la plantilla de personal aprobada y el personal activo al 31 de agosto 2025.

En términos económicos, los salarios en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco varían desde \$18,354.00 M.N. hasta \$84,998.00 M.N. mensuales antes de impuestos. El 54.42% de los servidores públicos que trabajan en el Centro perciben un sueldo mensual que oscila entre \$15,000.00 M.N. y \$22,000.00 M.N. Por otro lado, solo el 1.86% del personal recibe un salario superior a los \$52,000.00 M.N., conforme se muestra en la Tabla 7.

**Tabla 7.** Personal del Centro de Conciliación Laboral de Estado de Jalisco por sexo y rango de sueldos

Sexo	Total de personas	Sueldos						
		Hasta \$18,354	Hasta \$20,272	Hasta \$22,832	Hasta \$25,729	Hasta \$35,981	Hasta \$69,445	Hasta \$84,998
Femenino	106	14	8	33	13	10	27	1
Masculino	114	11	23	33	12	4	31	0
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>25</b>	<b>31</b>	<b>66</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>58</b>	<b>1</b>

**Fuente:** Información de la Coordinación de Administración a agosto de 2025.

Respecto a la antigüedad de las personas servidoras públicas que laboran en el Centro, la mayor proporción tiene más de 12 meses desempeñando sus funciones seguido de las personas servidoras públicas que tiene entre 0 a 6 meses laborados, lo cual resulta en parte a la periodicidad en la que iniciaron las operaciones del Centro, y por otra parte por el cambio de administración y/o rotación del personal existente.

**Tabla 8.** Rango de antigüedad del personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Sexo	0-6 meses	7-12 meses	Más de 12 meses	Total de Personas
Mujer	17	35	54	106
Hombre	20	22	72	114
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>57</b>	<b>126</b>	<b>220</b>

**Fuente:** Elaborada por la Coordinación de Recursos Humanos, con base en la plantilla de personal aprobada 2024 y el personal activo al 31 de julio 2024.

Respecto a la escolaridad, del total de 220 personas que conforman la institución: 106 son mujeres y 114 son hombres, lo que muestra una distribución de género relativamente equilibrada. La mayoría del personal cuenta con nivel

de licenciatura, con 149 personas, lo que representa aproximadamente el 68% del total del personal. En cuanto a estudios de maestría, se registran 27 personas, evidenciando un nivel avanzado de preparación académica en el personal. A nivel de bachillerato, hay 26 personas, mientras que 8 personas tienen estudios de secundaria y 2 personas cuentan únicamente con educación primaria. Carrera técnica o similar tiene 4 personas, y a nivel de doctorado se encuentran 4 hombres, reflejando que un pequeño grupo del personal posee estudios de posgrado de mayor especialización.

Este panorama evidencia que el Centro cuenta con un equipo altamente calificado, predominando el personal con licenciatura y maestría, lo que respalda la capacidad institucional para ofrecer servicios especializados de conciliación laboral en todo el Estado de Jalisco.

**Tabla 9.** Nivel escolar del personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Nivel Escolar	Mujeres	Hombres	Total
Primaria	2	0	2
Secundaria	5	3	8
Bachillerato	9	17	26
Carrera Técnica o similar	3	1	4
Licenciatura	73	76	149
Especialidad	0	0	0
Maestría	14	13	27
Doctorado	0	4	4
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>114</b>	<b>220</b>

**Fuente:** Elaborada por la Coordinación de Recursos Humanos, con base en la plantilla de personal aprobada 2024 y el personal activo al 31 de agosto 2025.

## Recursos financieros

Durante los años de existencia del Centro de Conciliación Laboral, solo se han obtenido ingresos por rubro de transferencias provenientes de las asignaciones presupuestarias del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de

Jalisco a este Ente Público, conforme a las ministraciones realizadas por la Secretaría de Hacienda del Estado de Jalisco.

Asimismo, se informa que esta Entidad no cuenta con fideicomisos para el cumplimiento de sus fines. En relación con el almacén de materiales y suministros adquiridos a consumir, su método de valuación es conforme al método de primeras entradas, primeras salidas (PEPS). Este método consiste básicamente en darle salida del inventario aquellos productos que se adquirieron primero, por lo que en los inventarios quedarán aquellos productos comprados más recientemente.

El Ente Público no ha realizado operaciones para la adquisición de bienes inmuebles. Este Organismo, tiene celebrado diferentes contratos de comodato, con la Secretaría de Administración del Gobierno del Estado de Jalisco, los cuales fueron registrados en periodos anteriores en cuentas de orden con valor de \$1.00 por unidad. Ya que los contratos, no especifican un valor nominal de los bienes.

Con fecha del 1 de febrero de 2023, se celebraron 3 contratos de comodato, correspondientes a los edificios de las sedes en los municipios de: Colotlán (expediente CCL/DJ/COM03/2023), Ocotlán (expediente CCL/DJ/COM02/2023), Lagos de Moreno (expediente CCL/DJ/COM04/2023); el 27 de marzo de 2023 se celebró otro contrato de comodato del inmueble de la sede central en Zapopan (expediente CCL/DJ/COM01/2023); el 31 de marzo 2023, se celebraron 4 contratos de comodato, correspondientes a los edificios de las sedes en los municipios de: Zapotlán el Grande (expediente CCL/DJ/COM07/2023), Puerto Vallarta (expediente CCL/DJ/COM06/2023), Atlán de Navarro (expediente CCL/DJ/COM08/2023) y Ameca (expediente CCL/DJ/COM05/2023); con fecha del 2 de mayo de 2023, se celebró 1 contrato de comodato del inmueble para la sede de Tepatitlán de Morelos (expediente CCL/DJ/COM09/2023); todos celebrados ante la Secretaría de Administración del Poder Ejecutivo; asimismo con fecha 28 de septiembre de 2023 se celebró contrato de comodato del edificio para la sede de Tlajomulco de Zúñiga (expediente CCL/DJ/COM012/2023), ante el Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga; todos con las características descritas en los mismos. Los cuales se registraron con valor \$1, para efectos de presentación en cuentas de orden, debido a que no se especifica un valor económico, en dichos contratos.

**Tabla 10.** Bienes bajo contrato de comodato del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Cuenta Contable	Saldo 2025	Estado del Bien
Sede Colotlán	\$149,028,920.00	Bueno
Sede Ocotlán (Valor 4 locales: L55,56,58,65, Pendiente L57)	\$29,235,812.00	Bueno
Sede Lagos de Moreno	\$31,384,758.00	Bueno
Sede central en Zapopan	\$1.00	Bueno
Sede Zapotlán el Grande	\$3,507,150.00	Bueno
Sede Puerto Vallarta	\$2,935,937.67	Bueno
Sede Autlán De Navarro	\$18,834,700.00	Bueno
Sede Ameca	\$1,272,000.00	Bueno
Sede Tepatlán	\$1.00	Bueno
Sede de Tlajomulco de Zúñiga	\$1.00	Bueno
<b>Bienes bajo contrato en comodato edificios.</b>	<b>\$236,199,280.67</b>	

Fuente: Elaboración propia de la Coordinación de Recursos Financieros

Por lo que respecta a Bienes Muebles de Oficina y Estantería, Muebles, excepto de Oficina y Estantería, Equipo de Cómputo y Tecnologías de la Información, Otros Mobiliarios y Equipos de Administración, Equipos y Aparatos Audiovisuales, Cámaras Fotográficas y de Video, Vehículos y Equipo Terrestre, Sistemas de Aire Acondicionado, Calefacción y de Refrigeración Industrial y Comercial, Equipo de Comunicación y Telecomunicación, Equipos de Generación Eléctrica, Aparatos y Accesorios Eléctricos y Herramientas y Máquinas, Refacciones y Accesorios Mayores entre otros, así como Activos Intangibles (Software y Licencias informáticas e intelectuales) y activos diferidos el saldo al mes de junio 2025 es por \$24,213,611.20, importe que refleja solo aquellos bienes muebles cuyo costo de adquisición fue superior a 70 veces valor diario de la Unidad de Medida y Actualización (UMA), de conformidad a la normatividad del Consejo Nacional de Armonización Contable (CONAC) denominado "Acuerdo por el que se Reforman las Reglas Específicas del Registro y Valoración del Patrimonio" en el cual se establece en su numeral 8 "Monto de capitalización de los bienes muebles e intangibles. Los bienes muebles e intangibles cuyo costo unitario de adquisición sea menor a 70 veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización (UMA), podrán registrarse contablemente como un gasto".

Derivado de lo anterior, se realizaron las valuaciones correspondientes para cumplir con dicha normatividad, toda vez que hasta el 30 de noviembre de 2023 se habían registrado todos los activos sin considerar dichas cantidades, a efecto reducir del activo fijo los bienes muebles cuyo valor es inferior a 70 UMAS, siendo del año 2022 \$6,735.40 (UMA 96.22 x 70) y del año 2023 \$7,261.80 (UMA 103.74 x 70). Asimismo, se registró una baja de un activo equipo de transporte adquirido en 2022, por siniestro de un Vehículo Utilitario por la cantidad de \$458,849.99. En ese mismo orden de ideas, al cierre del año 2024. Se llevó a cabo la valoración de los bienes muebles, adquiridos en ese ejercicio. Enviando a resultados, aquellos bienes con valor inferior a \$7,599.90 (UMA 108.57 x 70) Quedando a continuación los siguientes valores:

**Tabla 11.** Bienes muebles e intangibles Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Cuenta Contable	Saldo 2025	Estado del Bien
Mobiliario y Equipo de Administración	\$15,510,644.43	Bueno
Mobiliario y Equipo Educativo y Recreativo	\$209,010.57	Bueno
Vehículos y Equipo de Transporte	\$8,507,718.94	Bueno
Maquinaria, Otros Equipos y Herramientas	\$30,824.37	Bueno
<b>Totales de Bienes Muebles e Intangibles</b>	<b>\$24,258,198.31</b>	

Fuente: Elaboración propia de la Coordinación de Recursos Financieros.

El día 11 de enero de 2023, se celebró un contrato de comodato de vehículos, entre la Secretaría de Administración del Poder Ejecutivo, para el uso de 2 unidades, con características descritas en el Contrato de Comodato CMTO.VH 02-2023. Con fecha del 21 de mayo de 2024, se hizo la devolución de un vehículo, y derivado de la auditoría de bienes muebles e inmuebles, realizada por la Secretaría, fueron solicitados los valores monetarios.

Con fecha del día 13 de marzo de 2023, se formalizaron los contratos de comodato entre el Gobierno del Estado de Jalisco, Poder Ejecutivo; presentado por la Secretaría de Administración y este Organismo, mediante los numerales CMTO.BM 51-2023 y CMTO.BM 52-2023, en el que se relacionan e inventarían diversos muebles de equipo tecnológico y mobiliario, que se encuentran distribuidos en las sedes de este Ente Público, tanto en la Zona Metropolitana de Guadalajara y en el Interior del Estado de Jalisco. Dichos bienes muebles se registraron con valor \$1 por unidad, para efectos de presentación en cuentas de orden, debido a que no se especifica un valor económico, en los contratos referidos. De las observaciones manifestadas en la auditoría de bienes

muebles e inmuebles, realizada por la Secretaría, fueron solicitados los valores monetarios, para quedar los importes siguientes:

**Tabla 12.** Importe de los bienes del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Cuenta Contable	Saldo 2025	Estado del Bien
Bienes bajo contrato en comodato vehículos.	\$265,164.67	Bueno
Bienes bajo contrato en comodato mobiliario.	\$8,784,473.52	Bueno
Bienes bajo contrato en comodato equipo tecnológico.	\$9,441,795.51	Bueno

Fuente: elaboración propia de la Coordinación de Recursos Financieros

La depreciación y deterioro de los bienes muebles registrados en el ejercicio, se determinó sobre el saldo de los \$24,213,611.20 registrados en el activo fijo, sobre aquellos bienes muebles cuyo costo de adquisición fue superior a 70 veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización (UMA), de conformidad a la normatividad del Consejo Nacional de Armonización Contable (CONAC) denominado "Acuerdo por el que se Reforman las Reglas Específicas del Registro y Valoración del Patrimonio" en el cual se establece en su numeral 8 "Monto de capitalización de los bienes muebles e intangibles. Los bienes muebles e intangibles cuyo costo unitario de adquisición sea menor a 70 veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización (UMA), podrán registrarse contablemente como un gasto". Habiendo realizado las valuaciones correspondientes para cumplir con dicha normatividad, toda vez que hasta el 30 de noviembre de 2023 se habían registrado las depreciaciones sobre todos los activos, sin considerar dichas cantidades de la normatividad en comento del valor inferior a 70 UMAS, siendo del año 2022 \$6,735.40 (UMA 96.22 x 70) del año 2023 \$7,261.80 (UMA 103.74 x 70), y del año 2024 \$7,599.90 (UMA 108.57 x 70) quedando a continuación los siguientes valores:

**Tabla 13.** Tasa de depreciación del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Cuenta Contable	Tasa de Depreciación	Depreciación acumulada
Muebles de Oficina y Estantería	10%	\$1,101,104.70
Muebles, excepto de oficina y estantería	10%	\$11,101.32
Equipo de cómputo y de tecnologías de la información	33.3%	\$6,127,625.96
Otros Mobiliarios y Equipos de Administración	10%	\$112,162.98

Cuenta Contable	Tasa de Depreciación	Depreciación acumulada
Equipos y aparatos audiovisuales	33.3%	\$57,232.08
Cámaras fotográficas y de video	33.3%	\$47,168.28
Automóviles y Equipo Terrestre	20%	\$2,967,609.97
Otros equipos de transporte	20%	\$26,641.56
Sistemas de aire acondicionado, calefacción y de refrigeración industrial y comercial	10%	\$189.64
Herramientas y Máquinas-Herramienta	10%	\$1,210.14
<b>Totales depreciación acumulada Bienes Muebles</b>		<b>\$10,452,046.63</b>

Fuente: elaboración propia de la Coordinación de Recursos Financieros

Al cierre del ejercicio de 2023, el saldo de activo intangible, se dio de baja por motivos de obsolescencia, atendiendo la normatividad establecida en el acuerdo antes mencionado, en su numeral: 9, tercer párrafo: “Para el caso de la baja de bienes derivada, entre otros, por pérdida, obsolescencia, deterioro, extravío, robo o siniestro, ésta se registrará mediante abono a la cuenta de Activo no circulante que corresponda y un cargo a la cuenta 5.5.1.8 Disminución de Bienes por pérdida, obsolescencia y deterioro.”

Atendiendo a las observaciones de la auditoría de la Secretaría en el oficio: SHP|Auditoria-Activos fijos\_039/DGVDI/DVSEP\_QUINTA, se reclasifican las cuentas, quedando como sigue:

**Tabla 14.** Reclasificación de cuentas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Cuenta Contable	Saldo 2025	Amortización Acumulada
<b>Licencias informáticas e intelectuales</b>	\$46,017.20	\$46,017.20

Fuente: Elaboración propia de la Coordinación de Recursos Financieros

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco cuenta con un presupuesto aprobado para el ejercicio 2025 de \$136,201,647.00 (Ciento treinta y seis millones doscientos unos mil seiscientos cuarenta y siete pesos 00/100), esta asignación se distribuye en dos programas presupuestarios, 425 Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco y 426 Gestión de Acciones para fomentar la cultura de la paz. A continuación, se muestra el presupuesto histórico asignado a la entidad desde su creación, es decir desde el año 2022.

**Tabla 15.** Egresos por capítulos (2021 al 2025) del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

CAPÍTULO	2022	2023	2024	2025
1000	\$20,839,906.00	\$99,916,100.00	\$101,914,422.00	\$104,430,947.00
2000	\$1,230,000.00	\$4,705,000.00	\$7,810,000.00	\$5,384,578.00
3000	\$1,635,619.00	\$11,989,000.00	\$16,910,700.00	\$19,459,980.00
5000	\$13,150,000.00	\$9,700,000.00	\$3,550,000.00	\$5,100,000.00
7000	\$3,915,611.15	\$14,979,000.00	\$6,479,300.00	\$1,826,142.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$40,771,136.15</b>	<b>\$141,289,100.00</b>	<b>\$136,664,422.00</b>	<b>\$136,201,647.00</b>

**Fuente:** Histórico de datos obtenidos Sistema de Contabilidad Gubernamental del Organismo; Elaboración propia por la Coordinación de Recursos Financieros, con base en los estados financieros mensuales, julio 2024 <https://transparencia.jalisco.gob.mx/informacion/contenido/129/334>

## Servicios generales

**Tabla 16.** Inmuebles del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Oficina	Dirección	Régimen jurídico	Funciones
Principal (Zapopan)	Avenida Juan Gil Preciado número 6735, colonia Jardines de Nuevo México, en Tesistán, municipio de Zapopan, Jalisco.	Comodato	Sede Principal
Puerto Vallarta	Boulevard Francisco Medina Ascensio, entre las calles Albatros y Gansos, en el fraccionamiento Marina Vallarta, en el municipio de Puerto Vallarta, Jalisco, Locales F03, 124, 125, 144, 145 y 146.	Comodato	Sede Vallarta
Autlán de Navarro	Camino de Ahuacapán número 969, en el municipio de Autlán de Navarro, Jalisco.	Comodato	Sede Autlán de Navarro

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Oficina	Dirección	Régimen jurídico	Funciones
Zapotlán el Grande	Carretera estatal Ciudad Guzmán-El Grullo km. 9.5, en el municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco.	Comodato	Sede Zapotlán el Grande
Colotlán	Territorio "San Pascual", ubicado en el kilómetro +1 de la carretera Colotlán-Guadalajara, en Colotlán, Jalisco.	Comodato	Sede Colotlán
Ocotlán	Centro Comercial Plaza San Felipe, con domicilio en Avenida Universidad No. 950, entre las calles Juan Manuel Escutia, Ecuador y Andador Ecuador, colonia San Felipe, en Ocotlán, Jalisco, (UNIRSE) locales 55, 56, 57, 58 y 65	Comodato	Sede Ocotlán
Lagos de Moreno	Calle San Modesto número 50, fraccionamiento La Palma, en Lagos de Moreno, Jalisco,	Comodato	Sede Lagos de Moreno
Tepatitlán	Calle Jardín Alteño No. 197, en la colonia Jardines del Real, en el municipio de Tepatitlán de Morelos, Jalisco, Centro Comercial Galerías (UNIRSE) local 13	Comodato	Sede Tepatitlán
Ameca	Avenida Flavio Romero de Velasco número 62, esquina con la calle Adolfo López Mateos, en el fraccionamiento Adolfo López Mateos, en Ameca, Jalisco.	Comodato	Sede Ameca
Tlajomulco	Ciudad Laboral. Calz. de las Palmas 96, La Aurora, 44790, Guadalajara, Jal.	Comodatos	Sede Tlajomulco

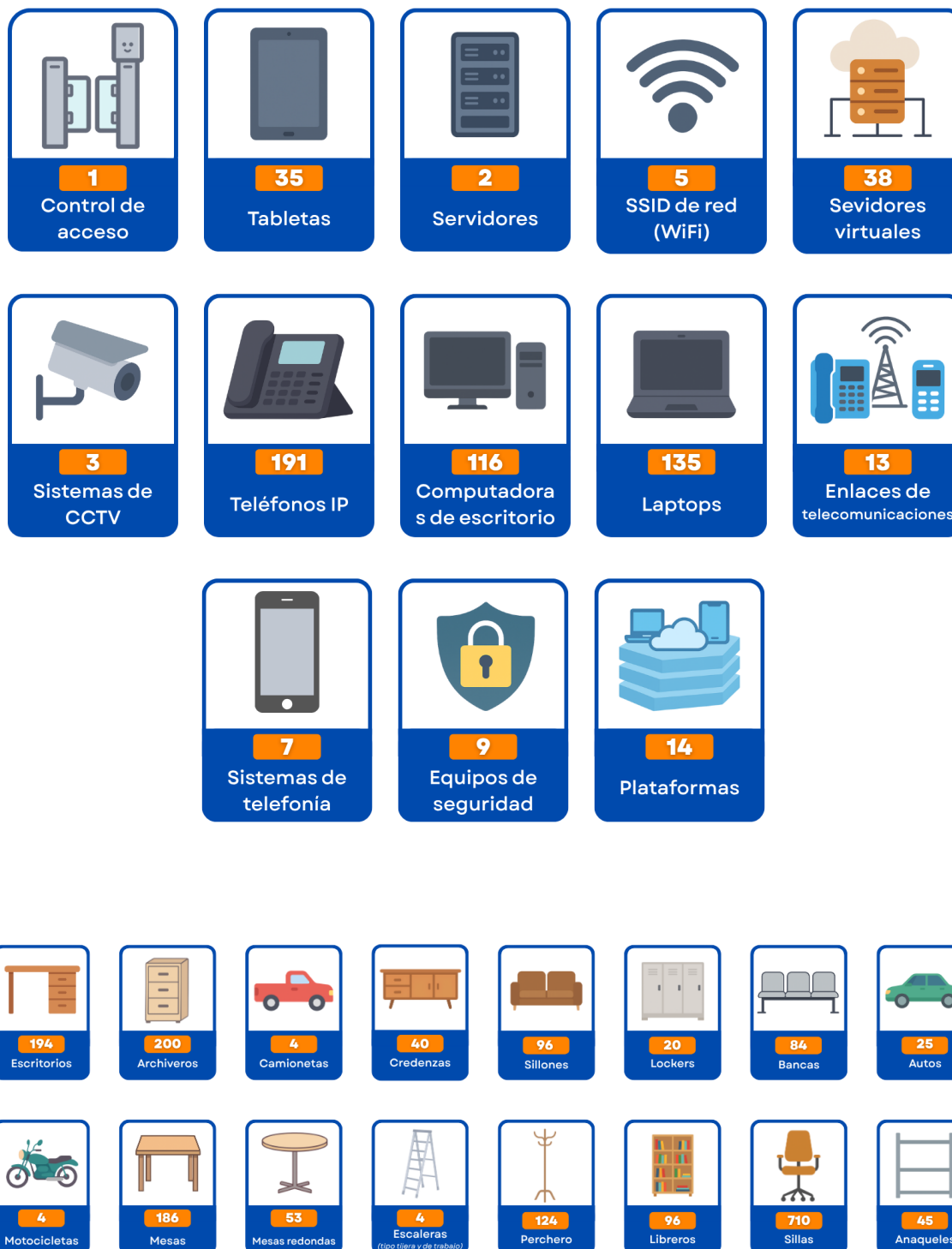
**Fuente:** Elaboración propia (Coordinación de Recursos Materiales y Servicios Generales <https://ccl.jalisco.gob.mx/sedes-regionales/>)

**Tabla 17.** Relación del parque vehicular del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Núm.	Marca	Vehículo	Modelo	Placas	Tipo de uso
1	MG	GT-EXITE	2023	JTF1210	Utilitario
2	MG	GT-EXITE	2023	JTF1269	Utilitario
3	MG	GT-EXITE	2023	JTF1271	Utilitario
4	MG	GT-EXITE	2023	JTF1272	Utilitario
5	MG	GT-EXITE	2023	JTF1268	Utilitario
6	MG	GT-EXITE	2023	JTF1273	Utilitario
7	FORD	TRANSIT	2024	JTF1542	Utilitario
8	ITALIKA	DT 150 DELIVERY	2023	25PCH1	Utilitario
9	ITALIKA	DT 150 DELIVERY	2023	26PCH1	Utilitario
10	VENTO	TORNADO 250cc	2023	10PEG4	Utilitario
11	CHEVROLET	AVEO	2024	JUC8712	Utilitario
12	CHEVROLET	AVEO	2024	JUC8713	Utilitario
13	CHEVROLET	AVEO	2024	JUC8714	Utilitario
14	CHEVROLET	AVEO	2024	JUC8715	Utilitario
15	CHEVROLET	AVEO	2024	JUC8716	Utilitario
16	CHEVROLET	AVEO	2024	JUC8717	Utilitario
17	CHEVROLET	AVEO	2024	JUC8718	Utilitario
18	CHEVROLET	AVEO	2024	JUC8719	Utilitario
19	JAC	FRISÓN	2024	JY42644	Utilitario
20	JAC	FRISÓN	2024	JY42645	Utilitario
21	CHEVROLET	AVEO	2024	HSN823A	Utilitario
22	CHEVROLET	AVEO	2024	HSN824A	Utilitario

Fuente: Elaboración propia (Coordinación de Recursos Materiales y Servicios Generales)  
<https://transparencia.jalisco.gob.mx/informacion/contenido/141/334>

**Imagen 2.** Almacenes y servicios del Centro de Conciliación Laboral



**Fuente:** Elaboración con base a la bitácora de equipos de la Dirección de Tecnologías de la Información y Coordinación de Recursos Materiales.

## Recursos tecnológicos e informáticos

La paz laboral constituye una de las doce políticas públicas prioritarias del Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza 2024-2030, enmarcada dentro del eje estratégico "Jalisco Avanza". Esta política reconoce que los conflictos laborales no resueltos eficientemente representan un obstáculo significativo para el crecimiento económico estatal, cuya meta es duplicar el PIB respecto al promedio nacional. El gobierno estatal ha identificado que la certidumbre jurídica laboral resulta fundamental para atraer inversiones y fortalecer el clima empresarial, posicionando la conciliación prejudicial como herramienta estratégica de desarrollo económico.

El Centro de Conciliación Laboral opera precisamente en esta etapa prejudicial crítica, donde cada caso resuelto mediante conciliación representa un conflicto que no saturará el sistema judicial ni generará costos adicionales para empresarios y trabajadores. Los más de 180,000 asuntos procesados desde su origen constituyen potenciales demandas laborales que, de no resolverse en esta instancia, incrementarían significativamente la carga procesal de juzgados laborales y los tiempos de resolución para los ciudadanos. Esta función preventiva se alinea naturalmente con el eje "Jalisco Cercano y Transparente", que promueve servicios gubernamentales accesibles, eficientes y digitalizados.

El contexto gubernamental actual resulta excepcionalmente favorable para consolidar nuestro liderazgo tecnológico. La infraestructura digital estatal en desarrollo, que incluye conectividad de fibra óptica a los 125 municipios y la plataforma de datos abiertos, proporciona las bases tecnológicas necesarias para expandir nuestros servicios. Simultáneamente, el Sistema MIDE Jalisco ofrece el marco metodológico para documentar y comunicar nuestro impacto en la paz laboral estatal, generando evidencia cuantificable de nuestra contribución al desarrollo económico y social de Jalisco.

Con una plantilla de 220 personas trabajadoras distribuidas estratégicamente, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco ha consolidado una operación sólida que atiende eficientemente la demanda creciente de servicios de conciliación. Desde octubre de 2022, la institución ha resuelto más de 181,393 casos, experimentando un crecimiento superior al 80% durante el primer semestre de 2025, lo que refleja tanto la confianza ciudadana como la efectividad de los procesos implementados.

## **Infraestructura de Tecnologías de la Información**

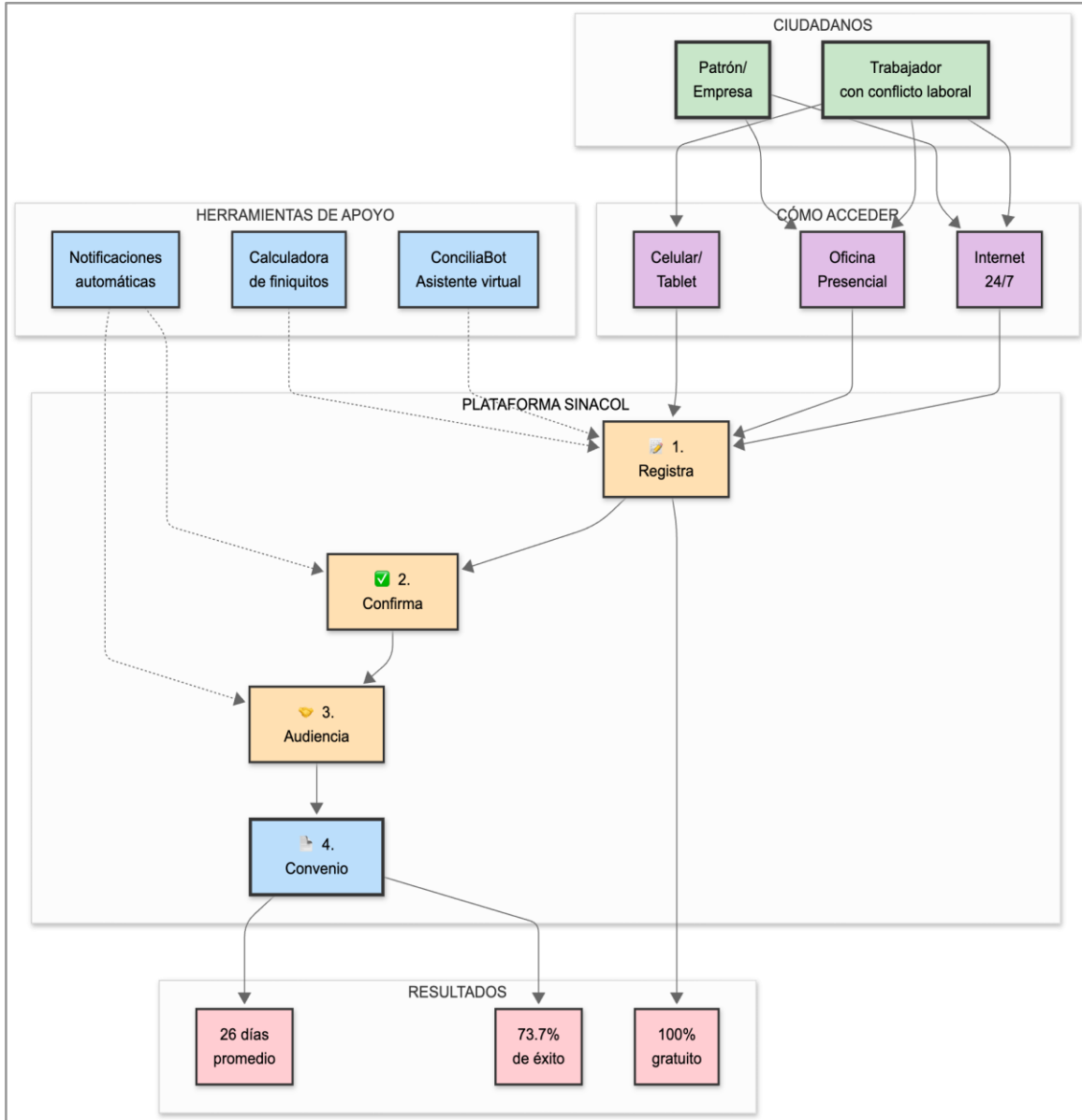
### **1) Plataforma Tecnológica Central**

El Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL) es la plataforma central que constituye el núcleo tecnológico de las operaciones de este Organismo, construida sobre una arquitectura robusta. Ésta tiene capacidad para gestionar más de 100,000 asuntos laborales anuales y actualmente mantiene un 95% de disponibilidad, gestionando un volumen superior a 16 millones de documentos.

La arquitectura funcional de SINACOL abarca desde el registro inicial de solicitudes hasta la ejecución completa de audiencias. Los módulos principales incluyen el procesamiento de registros y solicitudes, la confirmación y validación de trámites, la ejecución integral de audiencias, el sistema avanzado de calendario y programación, la gestión completa de pagos y la generación automatizada de documentos oficiales. Esta estructura modular permite un flujo eficiente de trabajo que se adapta a las necesidades específicas de cada proceso de conciliación.

### **2) Sistemas Complementarios y Herramientas Digitales**

SIGNO, el subsistema de notificaciones automatizadas integrado a SINACOL, está diseñado para gestionar toda la comunicación oficial con las partes involucradas en los procesos de conciliación. Este componente especializado puede automatizar totalmente el envío de citatorios, recordatorios de audiencias, notificaciones de resoluciones y demás comunicaciones oficiales, garantizando que trabajadores y empresarios reciban información oportuna sobre el estatus de sus expedientes.



**Diagrama 1.** Ecosistema Digital del SINACOL.

**Fuente:** Elaboración propia por la Dirección de Tecnologías de la Información basada en la documentación técnica del SINACOL

Con ello, las herramientas digitales orientadas al ciudadano han demostrado una adopción efectiva. El Concilia Bot ha procesado más de 50,000 interacciones, mientras que la calculadora de finiquitos ha atendido a más de 10,000 usuarios específicamente en Jalisco. El portal de consultas ofrece acceso ininterrumpido las 24 horas, y el sistema de audiencias virtuales ha

facilitado una modalidad de servicio que se ha vuelto fundamental para ampliar el acceso a la justicia laboral.

Las plataformas tecnológicas han demostrado estabilidad operativa con el procesamiento histórico cercano a los 200,000 casos sin interrupciones significativas. Se trabaja ya la integración funcional con el sistema de firma electrónica del SAT, se cuenta con capacidades de videoconferencia completamente implementadas y una base de datos histórica que constituye un activo valioso para futuros desarrollos de análisis predictivo.

Existen áreas de mejora importantes. La arquitectura monolítica actual limita las posibilidades de escalamiento horizontal manteniendo dependencia considerable de infraestructura física local, las capacidades de inteligencia artificial son limitadas, y el sistema de archivo físico requiere digitalización más completa para optimizar la eficiencia operativa.

### Capacidades de Telecomunicaciones en la Red Territorial

El Centro de Conciliación Laboral de Jalisco opera a través de una red territorial distribuida en 10 sedes estratégicamente ubicadas para brindar cobertura estatal, con la sede principal establecida en Zapopan. Esta distribución geográfica responde a la necesidad de acercar los servicios de conciliación laboral a los principales centros de actividad económica del estado, reduciendo las barreras de acceso para trabajadores y empresas en diferentes regiones.

La infraestructura de telecomunicaciones presenta heterogeneidad significativa entre las diferentes ubicaciones, reflejando las disparidades de desarrollo tecnológico regional que caracterizan al territorio jalisciense. La sede principal en Zapopan cuenta con conectividad robusta de fibra óptica empresarial, mientras que las sedes regionales dependen de servicios comerciales de telecomunicaciones con capacidades variables según la infraestructura disponible en cada municipio.

**Tabla 18.** Diagnóstico Actual de Conectividad por Sede

Sede	Tipo de Conexión	Velocidad	Disponibilidad	Conectado a	Limitación
Principal (Zapopan)	Fibra óptica Red Jalisco	1 GB Simétricos	95%		Con Redundancia
Autlán de Navarro	Satelital Red Jalisco	10 MB	85%		Sin Redundancia
Zapotlán el Grande (Ciudad Guzmán)	Fibra óptica Red Jalisco	5 MB	85%		Con Redundancia

Sede	Tipo de Conexión	Velocidad	Disponibilidad	Conectado a	Limitación
Ameca	Fibra Óptica Red Jalisco	1 GB	85%		Sin Redundancia
Puerto Vallarta	Microondas Red Jalisco	5 MB	85%		Con Redundancia
Tepatitlán de Morelos	Fibra óptica Red Jalisco	1 GB	85%	UNIRSE	Sin Redundancia
Lagos de Moreno	Fibra óptica Red Jalisco	5 MB	85%	UNIRSE	Sin Redundancia
Ocotlán	Fibra óptica Red Jalisco	1 GB	85%	UNIRSE	Sin Redundancia
Colotlán	Microondas Red Jalisco	5 MB	85%	UNIRSE	Sin Redundancia
Tlajomulco	Fibra óptica Red Jalisco	1 GB	95%	STYPS	Sin Redundancia

**Fuente:** Elaboración propia por la Dirección de Tecnologías de la Información con base en el monitoreo permanente de los servicios de conectividad administrados.

## Desafíos de Conectividad Identificados

La dependencia de infraestructura de telecomunicaciones comercial variable genera inconsistencias operativas significativas que limitan la capacidad de ofrecer servicios digitales homogéneos en toda la red territorial. Las sedes ubicadas en municipios con menor desarrollo de infraestructura tecnológica enfrentan limitaciones de ancho de banda que comprometen la calidad de servicios como audiencias virtuales, acceso a sistemas centralizados y comunicación en tiempo real con la sede principal.

La ausencia de redundancia en la mayoría de las ubicaciones representa un riesgo operativo considerable, especialmente en sedes que dependen de un único proveedor de servicios de telecomunicaciones. Durante interrupciones del servicio, estas oficinas quedan completamente desconectadas del sistema central SINACOL, imposibilitando el registro de casos, consulta de expedientes y comunicación institucional.

**Tabla 19.** Servicios Digitales Limitados por Conectividad

Servicio Digital	Sedes con Capacidad Plena	Sedes con Limitaciones	Sedes sin Capacidad
Audiencias virtuales HD	3 sedes	5 sedes	2 sedes
Acceso simultáneo SINACOL	4 sedes	4 sedes	2 sedes

Firma electrónica en tiempo real	5 sedes	3 sedes	2 sedes
Videoconferencia multipunto	2 sedes	6 sedes	2 sedes
Backup automático diario	3 sedes	5 sedes	2 sedes
Monitoreo remoto 24/7	4 sedes	4 sedes	2 sedes

**Fuente:** Elaboración propia por la Dirección de Tecnologías de la Información con base en el monitoreo permanente de los servicios de conectividad administrados.

La heterogeneidad de capacidades técnicas impacta directamente la experiencia del usuario y la eficiencia operativa. Las audiencias virtuales, que representan una modalidad de servicio estratégica implementada exitosamente en la sede principal, no pueden replicarse consistentemente en toda la red debido a limitaciones de ancho de banda. Esto genera disparidades en el nivel de servicio ofrecido según la ubicación geográfica, contradiciendo el principio de equidad en el acceso a la justicia laboral.

## Transparencia y rendición de cuentas

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, como Sujeto Obligado, reconoce el acceso a la información como un derecho humano y fundamental al transparentar el ejercicio de la función pública y la rendición de cuentas. Dentro de sus obligaciones se encuentra el garantizar y hacer efectivo el derecho a toda persona de solicitar, acceder, consultar y recibir información pública, así como promover, fomentar y difundir la cultura de la transparencia en el ejercicio de sus funciones, el acceso a la información, así como la rendición de cuentas a través de mecanismos que garanticen la publicidad de información oportuna, verificable, comprensible, actualizada y completa, que se difunda en los formatos más adecuados y accesibles para todo el público.

Las principales normativas en materia de transparencia y acceso a la información que rigen al Estado de Jalisco se encuentran en los siguientes instrumentos:

### A nivel estatal:

- Constitución Política del Estado de Jalisco;
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus municipios;

- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios; y
- Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco.

**A nivel federal:**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: los artículos 6º y 16;
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública;
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; y
- Ley General de Archivos.

**Tratados internacionales de derechos humanos ratificados por México:**

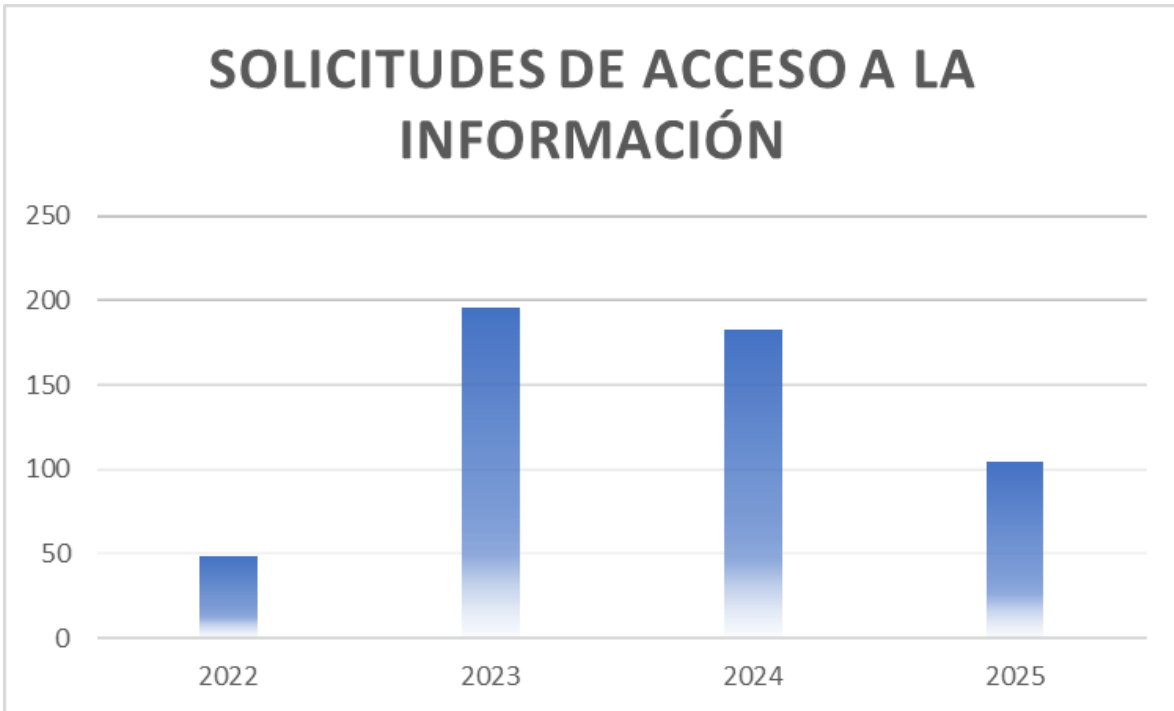
- Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Por lo anterior, toda persona servidora pública, debe apegarse a los principios de transparencia que rigen el servicio público, eficientando así la rendición de cuentas y el derecho al acceso a la información.

Por esta misma razón, en las tablas continuas se muestran los resultados de las actividades que realiza la Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco en apego a todo lo anteriormente expuesto.

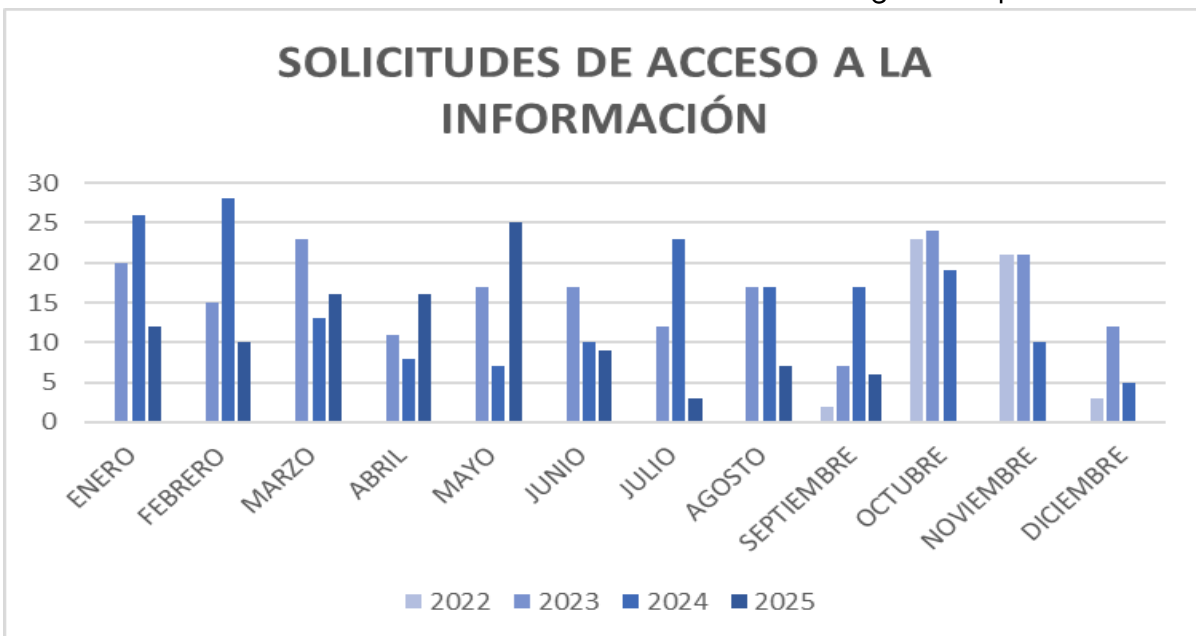
En los siguientes gráficos se observan las solicitudes de información recibidas y atendidas correspondientes a los ejercicios 2022, 2023, 2024 y hasta el mes de septiembre del año 2025, así como el desglose por mes:

**Gráfico 2.** Solicitudes de Acceso a la Información



**Fuente:** Elaboración propia (Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, a septiembre 2025)

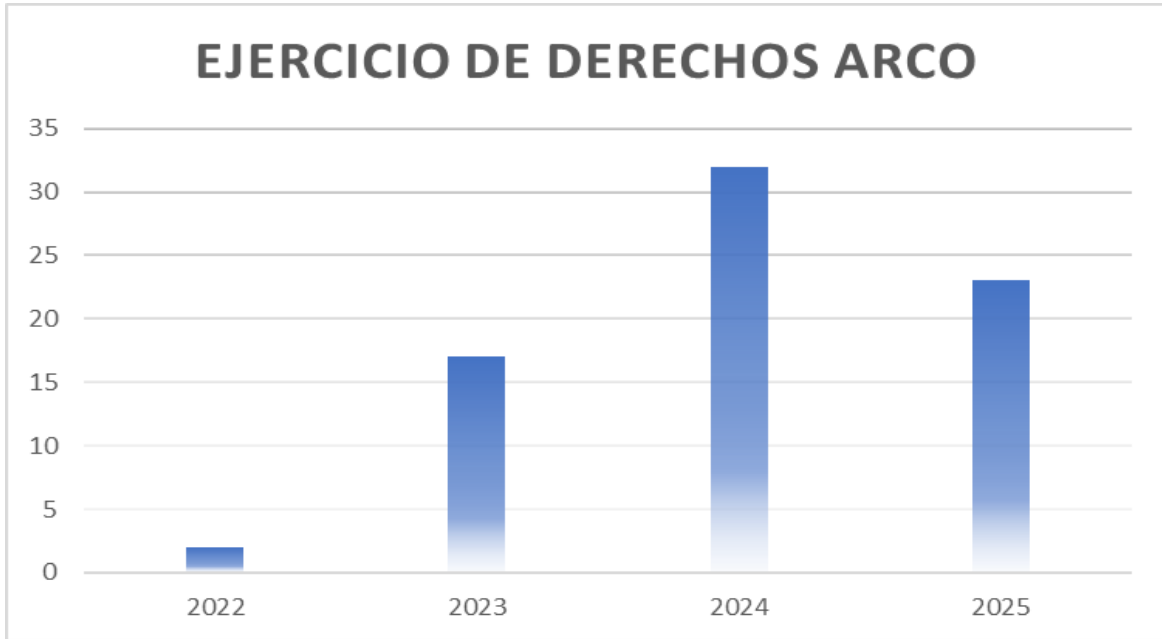
**Gráfico 3.** Solicitudes de Acceso a la Información desglosado por mes



**Fuente:** Elaboración propia (Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, a septiembre 2025)

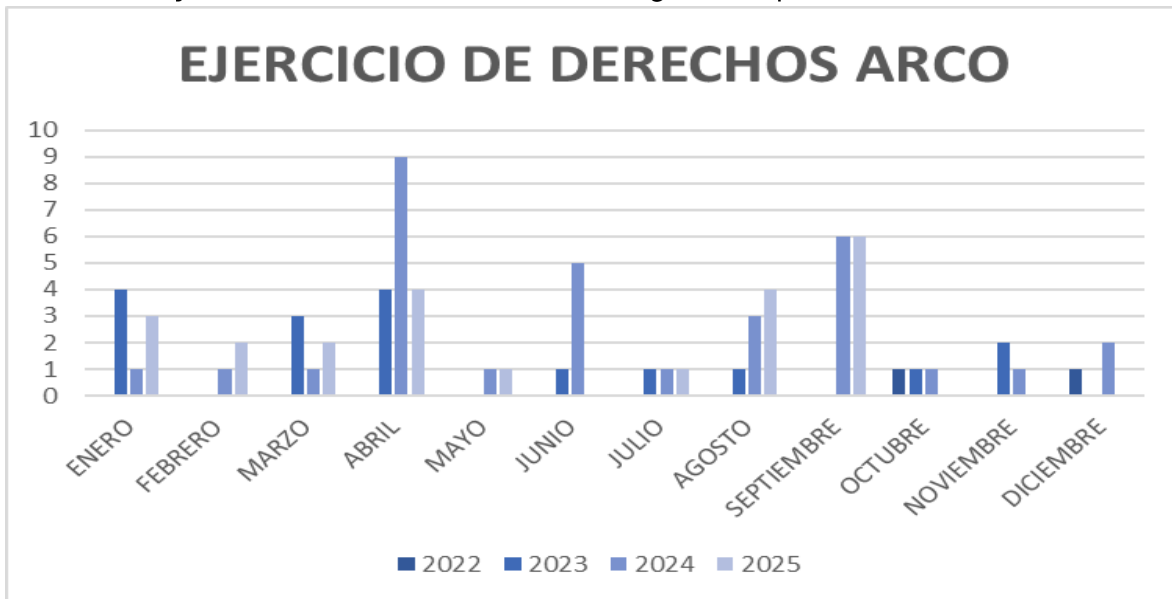
En seguimiento a lo anterior, se muestran las gráficas de las solicitudes de ejercicio de derechos ARCO recibidas y atendidas correspondientes a los ejercicios 2022, 2023, 2024 y hasta el mes de septiembre del año 2025, así como el desglose por mes:

**Gráfico 4.** Ejercicio de Derechos ARCO



**Fuente:** Elaboración propia (Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, a septiembre 2025).

**Gráfico 5.** Ejercicio de Derechos ARCO desglosado por mes



**Fuente:** Elaboración propia (Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, a septiembre 2025)

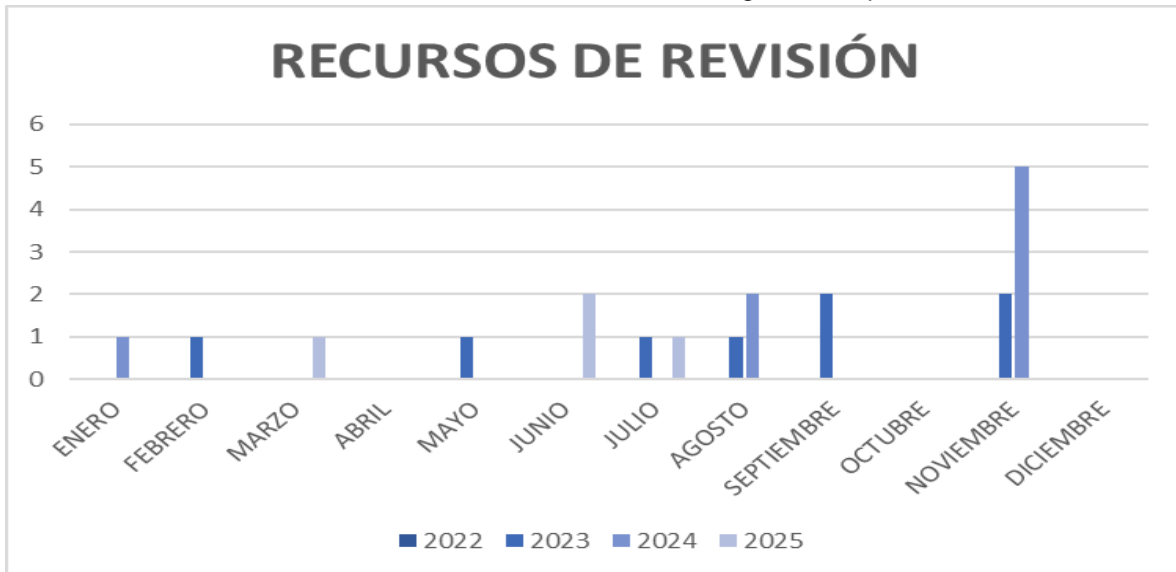
De igual manera, se muestran las gráficas de los recursos de revisión recibidos y atendidos por la Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, correspondientes a los ejercicios 2022, 2023, 2024 y hasta el mes de septiembre del año 2025, así como el desglose por mes:

**Gráfico 6.** Recursos de Revisión



**Fuente:** Elaboración propia (Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, a septiembre 2025)

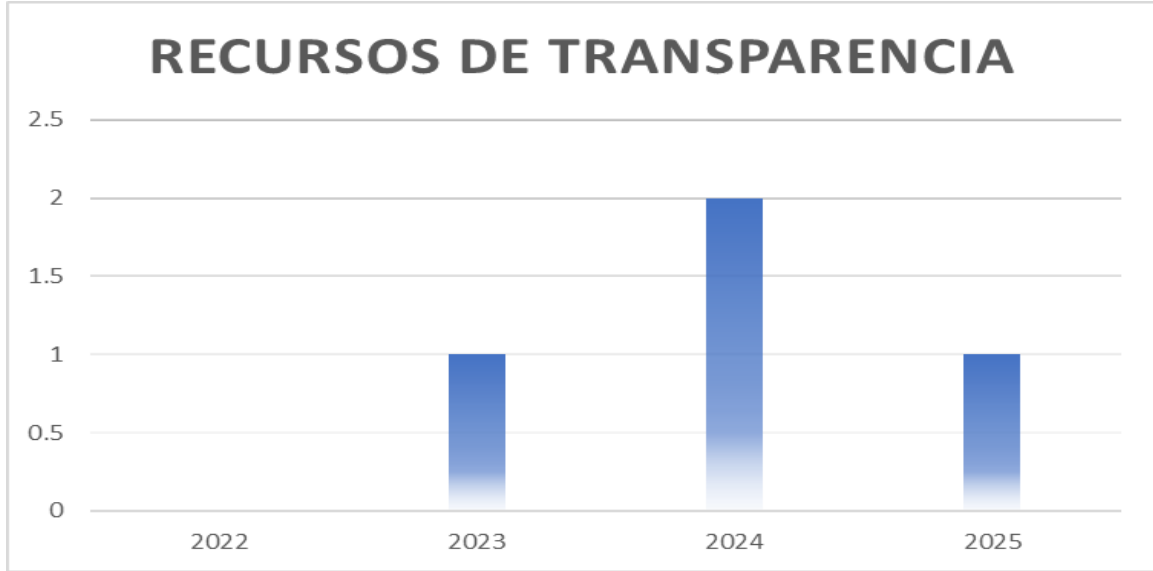
**Gráfico 7.** Recursos de Revisión desglosado por mes



**Fuente:** Elaboración propia (Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, a septiembre 2025)

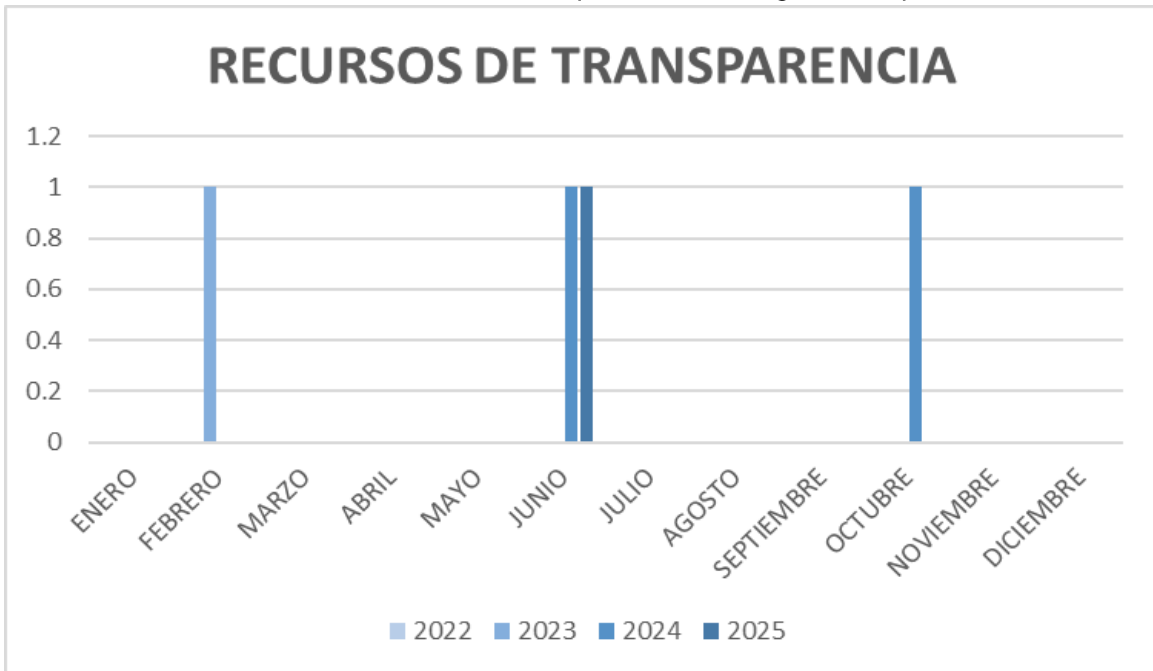
Por último, se muestran las gráficas de los recursos de transparencia recibidos y atendidos por la Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, correspondiente a los ejercicios 2022, 2023, 2024 y hasta el mes de septiembre del año 2025, así como el desglose por mes:

**Gráfico 8.** Recursos de Transparencia



**Fuente:** Elaboración propia (Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, a septiembre 2025).

**Gráfico 9.** Recursos de Transparencia desglosado por mes



**Fuente:** Elaboración propia (Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, a septiembre 2025).

Además de lo anterior, a partir del 11 de marzo de 2025, la Titular de la Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, asumió la Coordinación del Comité de Ética e Integridad, llevando a cabo en su primer etapa un análisis de los casos denunciados desde la creación del Comité, esto es, contado a partir del día 15 del mes de septiembre del 2022, hasta la fecha en que se recibió la encomienda, lo anterior para fin de encontrar la casuística en temas de denuncia relativas al Centro, respecto a la que habiendo identificado y organizado las carpetas de denuncia, procedió con apoyo de la Dirección de Desarrollo Institucional en la implementación de un programa de capacitaciones dirigidas a todo el personal del Centro de Conciliación, para brindarles información, capacitación y herramientas sobre entre otros temas: Derechos Humanos, y Servicio Público; Cultura de paz; y Violencia Digital.

Asimismo, al recibir la actualización de los Lineamientos Generales de Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética e Integridad de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco, se creó un formato único de denuncia, estableciendo de forma clara los canales para su recepción, y un documento al que se le denominó ABC del Proceso de Denuncia ante el Comité de Ética, que contiene un resumen práctico relativo a los Lineamientos Generales citados, documentos que fueron compartidos al personal del Centro para fin de facilitar el acceso a la denuncia para los casos en que así procediere. Conformando la Comisión de Atención de Denuncias, con el propósito de hacer eficiente la atención y tramitación de denuncias ante el Comité de Ética e Integridad.

Entendiendo entonces que el Comité de Ética e Integridad es un Órgano Colegiado integrado por personas servidoras públicas, mismas que tienen a su cargo la implementación de acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de integridad en el servicio público, así como la atención de denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética y al Código de Conducta, para generar, fortalecer y vigilar la cultura de integridad en el servicio público, para garantizar con ello el cabal cumplimiento del Código de Ética e Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco; a los Lineamientos Generales de integración y Funcionamiento de los Comités de Ética e Integridad de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco; al Código de Conducta del Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco; a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación; y a la Política del Sistema de Gestión Antisoborno.

En esa misma línea, como parte de las actividades citadas se clasificaron las denuncias bajo los siguientes conceptos:

- Falta de imparcialidad;
- Atención deficiente;
- Amenazas;
- Lenguaje violento;
- Violencia digital;
- Acoso;
- Hostigamiento laboral;
- Discriminación;
- Uso de fuerza excesiva; y
- Falta de integridad del personal de conciliación.

La actividad anterior, fue la base de las recomendaciones generales y la creación del programa de capacitaciones para el personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Respecto a la Comisión para la Atención de Denuncias, se muestran a continuación el detalle de las denuncias contenidas dentro de los 24 expedientes recibido el pasado 24 del mes de marzo del 2025, por el Comité de Ética e Integridad, a través de la Coordinación de este, mismos que habiéndose analizado por parte de los integrantes de la Comisión de Atención de Denuncias, que en suma a las 4 denuncias recibidas en el transcurso de este 2025, misma que arrojó los siguientes datos:

**Tabla 20.** Clasificación de denuncias del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Causas	Casos
Falta de imparcialidad	15
Atención deficiente	14
Amenazas	6
Lenguaje violento	3
Acoso sexual	2
Violencia digital	2
Discriminación	1

Falta de integridad del personal de conciliación	1
Uso de fuerza excesiva	1
Hostigamiento laboral	1

**Fuente:** Elaboración propia (Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, a agosto 2025)

La Normativa que rige el Comité de Ética e Integridad es la siguiente:

**A nivel estatal:**

- Acuerdo Unidad Especializada en Ética Conducta Prevención de Conflicto de Interés
- Código de Ética e Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco
- Lineamientos Generales de integración y Funcionamiento de los Comités de Ética e Integridad de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco

**Normas internas:**

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

**Programa Institucional Anticorrupción (PIA)**

La corrupción es un problema estructural que daña la legitimidad de las instituciones y crea un entorno dañino para la democratización y el desarrollo de cualquier sociedad. Sus efectos provocan ineficiencia en el desarrollo económico, desigualdad social, violaciones a los derechos humanos y la pérdida de confianza ciudadana cuando las acciones se realizan en interés propio en lugar del público.

Con el fin de prevenir la corrupción, para fortalecer el estado de derecho, la rendición de cuentas y la gobernanza para el desarrollo; así como establecer principios, bases generales, políticas públicas y procedimientos para la coordinación entre las autoridades estatales y municipales en materia anticorrupción, se crea el Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco (SEAJAL).

Aunado a lo anterior, el artículo 5 de la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco (LSAEJAL), establece que las políticas públicas aprobadas

por el Comité Coordinador deberán ser implementadas por todos los entes públicos de Jalisco. En virtud de lo anterior, la Política Estatal Anticorrupción (PEAJAL) fue aprobada por unanimidad de votos de los integrantes del Comité Coordinador del SEAJAL durante su Cuarta Sesión Ordinaria, el 26 de octubre de 2020 y fue publicada en el Periódico Oficial del el Estado de Jalisco el 6 de julio de 2021.

Es por ello, que el Centro de Conciliación Laboral del Estado Jalisco, comprometido con la PEAJAL, cumple con su Programa Institucional Anticorrupción como insumo contra la corrupción y promoción de la integridad, alineado a los 4 ejes estratégicos de la PEAJAL.

### **Sistema de Gestión Antisoborno: herramienta para fortalecer la confianza ciudadana**

En una sociedad donde la ética y la transparencia son esenciales para generar confianza en el servicio público, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, con el firme compromiso de prevenir, detectar y combatir todo acto de posible corrupción, implementó un Sistema de Gestión Antisoborno basado en la norma internacional ISO 37001:2016 en sus procesos sustantivos de asesoría jurídica, notificación, conciliación y ratificación de convenio.

Como resultado de este esfuerzo institucional, en el tercer trimestre del 2024, se obtuvo la certificación en dicha norma, lo que nos posiciona como un modelo de confianza y relación con la ciudadanía jalisciense, reafirmando nuestro compromiso de garantizar prácticas de gestión antisoborno sólidas, transparentes y eficientes.

Con el fin de seguir fortaleciendo la cultura de integridad y transparencia institucional, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco busca ampliar el alcance del Sistema de Gestión Antisoborno hacia todas sus sedes regionales. Esta expansión permitirá homologar prácticas, garantizar estándares de confianza en cada punto de atención y consolidar a la institución como un referente en la prevención y combate de actos de corrupción en el ámbito laboral.

### **Sistema de archivo**

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, está comprometido con la responsabilidad como Sujeto Obligado en la organización, conservación, administración y perseverancia homogénea de nuestro acervo documental. Buscamos implementar metodologías y técnicas archivísticas innovadoras

que fomenten la transparencia, así como la disponibilidad y localización expedita de los archivos.

En cumplimiento de dichas disposiciones, el Centro cuenta con un sistema conformado por la Coordinación de Archivos y sus áreas operativas, integrado por la Unidad de Correspondencia, los archivos de trámite en cada una de las unidades administrativas y el archivo de concentración, conforme a lo establecido en el artículo 21 de la Ley General de Archivos. De manera complementaria, se mantiene una adecuada organización y vigilancia en el archivo sustantivo, donde se resguardan los expedientes de las audiencias de conciliación que se generan diariamente, garantizando su correcta gestión, localización y consulta.

En cuanto a los soportes documentales, la mayor parte de los expedientes se conservan en formato físico. No obstante, actualmente se trabaja en la implementación de estrategias de digitalización que permitan avanzar hacia un esquema híbrido, con el propósito de optimizar la gestión y consulta de la información.

Como parte de la organización de trabajo, se cuenta con manuales de operación que regulan aspectos clave como el préstamo y la organización de expedientes, lo que asegura un control adecuado en todas las etapas del proceso documental. Estos esfuerzos se complementan con la elaboración y actualización de inventarios documentales, mediante los cuales se da seguimiento al ciclo de vida de los expedientes, desde su creación hasta su disposición final.

### **Prácticas Implementadas**

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, a través de la Coordinación de Archivos, ha consolidado diversas buenas prácticas en materia archivística que fortalecen la gestión documental y garantizan la correcta administración de los expedientes.

Entre las principales herramientas de control y consulta se encuentran las fichas técnicas, el cuadro de clasificación archivística, el catálogo de disposición documental y la tabla de retención documental, instrumentos que permiten estandarizar la organización y el seguimiento de los documentos a lo largo de su ciclo de vida. Asimismo, se ha implementado un formato de portada para expedientes del archivo sustantivo, en el cual se distinguen los diferentes tipos de asuntos, tales como audiencias de conciliación, ratificaciones y audiencias por vía remota, lo que facilita su identificación y consulta.

La Coordinación de Archivos mantiene una política de capacitación continua de su personal, a fin de fortalecer su formación en la materia y asegurar la correcta aplicación de la normatividad archivística. De igual manera, se fomenta la comunicación constante con las áreas administrativas para dar seguimiento oportuno a la gestión de los archivos de trámite y garantizar la adecuada organización de los expedientes desde su origen.

En cuanto al archivo de concentración, se ha establecido un proceso optimizado para el préstamo y consulta de los expedientes, dado que este se encuentra físicamente en el Archivo del Estado de Jalisco. Esta práctica ha permitido asegurar el resguardo de la documentación y evitar la saturación de los espacios institucionales, dado el volumen creciente de expedientes que se generan diariamente.

Para el ingreso de documentación al archivo de concentración, se lleva a cabo una revisión detallada de las series documentales que han cumplido con sus plazos de conservación en el archivo de trámite. Posteriormente, se notifica a los enlaces de cada unidad administrativa para que realicen la transferencia primaria correspondiente. Como parte de este proceso, se verifica que los expedientes cumplan con los requisitos establecidos, entre los que destacan:

**Tabla 21.** Requisitos para la elaboración de carpetas.

Requisito	Descripción breve
Carpeta con portada	Cada expediente debe entregarse en carpeta con su respectiva portada.
Número de serie	Asignado de acuerdo con el catálogo de disposición documental.
Orden cronológico	Documentos organizados desde el inicio hasta el cierre del asunto.
Exclusión de documentos	No deben incluirse documentos ajenos al trámite o de comprobación inmediata.

**Fuente:** Elaboración propia de la Coordinación de Archivo

Estas acciones reflejan el compromiso institucional por garantizar la integridad, organización y disponibilidad de los expedientes, al tiempo que permiten dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de archivos.

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco cuenta con espacios físicos, recursos tecnológicos y personal específico destinado a la gestión documental, con la finalidad de garantizar el correcto funcionamiento del sistema institucional de archivos.

## Espacios y Recursos Humanos

### Espacios físicos

- **Unidad de correspondencia:** se ubica estratégicamente en el ingreso a las instalaciones, lo que optimiza el proceso de recepción de la documentación.
- **Archivo sustantivo:** localizado en planta baja, acondicionado con especificaciones adecuadas para el resguardo seguro de los expedientes. El acceso se encuentra controlado mediante biométricos, asegurando la confidencialidad de la información. Los expedientes se organizan de forma numérica, en cajas y por año, colocados en estantes de manera estratégica para facilitar su consulta.
- **Archivos de trámite:** cada unidad administrativa conserva su documentación activa en espacios propios, bajo la supervisión de los enlaces designados y en constante comunicación con la Coordinación de Archivo.
- **Archivo de concentración:** ante la falta de infraestructura interna, desde el año pasado se asignaron al Centro dos pasillos en el Archivo del Estado de Jalisco, ubicado en Av. Javier Mina no. 1342, colonia La Penal en Guadalajara, Jalisco; destinados al resguardo de expedientes en fase semiactiva. Se planea que se pueda obtener espacios adicionales para mantener el cumplimiento de la normatividad archivística y asegurar la preservación adecuada de la documentación.

### Recursos materiales y tecnológicos

Actualmente se trabaja en la implementación de estrategias para la adquisición de equipos de digitalización que permitan avanzar hacia un modelo híbrido en el manejo documental. De igual manera, se encuentra en desarrollo la gestión de un sistema de administración archivística que facilite el control integral y la trazabilidad de cada expediente, optimizando los procesos de consulta y préstamo, reduciendo tiempos de consulta y generando datos abiertos.

## Recursos humanos

**Tabla 22.** Puesto y función del personal de la Coordinación de Archivo.

Puesto / Función	Cantidad de personal	Descripción de responsabilidades principales
Coordinadora de Archivo	1	Vigilar el cumplimiento de la normatividad archivística y supervisar la gestión documental.
Encargada de la Unidad de Correspondencia	1	Recepción, control y distribución de la correspondencia institucional.
Personal de resguardo y préstamo de expedientes de conciliación	2	Organización, custodia y atención a solicitudes de préstamo de expedientes.
Personal de apoyo a la Coordinación	2	Colaborar en tareas de organización, inventario y apoyo administrativo en materia archivística.

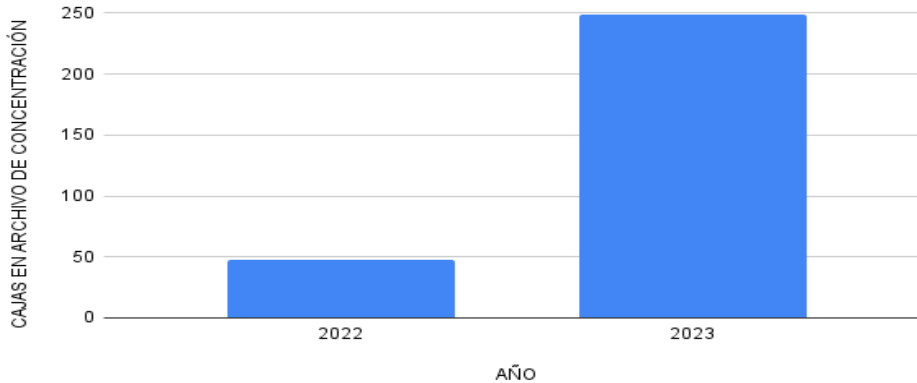
**Fuente:** Elaboración propia de la Coordinación de Archivo

## Volumen documental

Desde el año pasado se ha realizado la tarea de inventariar de manera sistemática el archivo sustantivo, con el propósito de garantizar un control adecuado del acervo. Como resultado de este proceso, se han enviado al Archivo de Concentración los expedientes correspondientes a los años 2022 y 2023, en estricto cumplimiento con los plazos de conservación establecidos en la normatividad aplicable.

Actualmente, se encuentran bajo resguardo del Archivo de Concentración un total de 297 cajas, cada una con capacidad de hasta 200 expedientes de audiencias de conciliación, generadas tanto en la zona metropolitana como en las distintas sedes del Estado.

**Gráfico 10.** Cantidad de cajas en archivo de concentración de los años 2022 y 2023

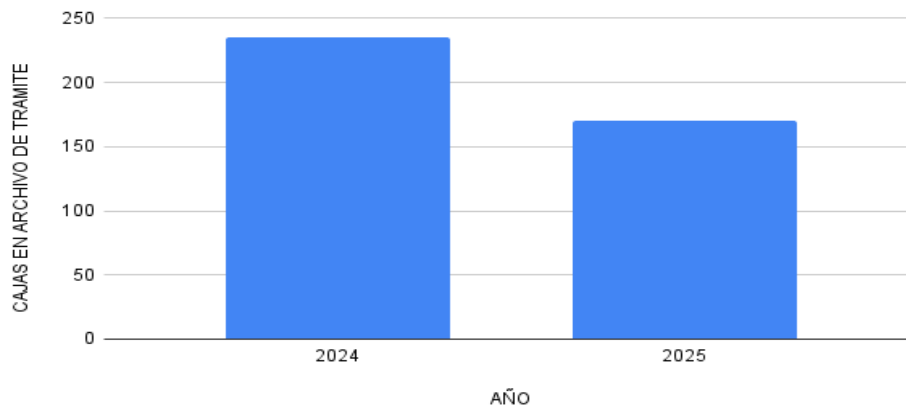


Fuente: Elaboración propia de la Coordinación de Archivo

En el archivo de trámite se conservan 235 cajas de expedientes correspondientes al año 2024, mismos que deberán permanecer en resguardo hasta el cumplimiento de su ciclo de vigencia de un año, para posteriormente ser transferidos al archivo de concentración. Cabe precisar que esta cantidad corresponde únicamente a la sede de la zona metropolitana, ya que hasta la fecha no se ha recibido documentación de baja correspondiente al año 2024 por parte de las sedes regionales.

En lo que va del presente año, se han generado aproximadamente 170 cajas con expedientes 2025 en la sede de la zona metropolitana de Guadalajara, lo que refleja el constante crecimiento del acervo documental y la necesidad de mantener procesos de organización, inventario y transferencia de manera continua.

**Gráfico 11.** Cantidad de cajas en archivo en trámite de los años 2024 y 2025



Fuente: Elaboración propia de la Coordinación de Archivo

El Sistema de Archivo del Centro constituye un eje fundamental para garantizar la adecuada gestión, organización y conservación de la información generada en el desarrollo de sus funciones sustantivas y administrativas.

Si bien se cuenta con prácticas consolidadas y recursos humanos especializados, el crecimiento constante del acervo plantea el reto de seguir fortaleciendo los procesos de control, digitalización y transferencia documental. En este sentido, el Centro mantiene el compromiso de implementar estrategias innovadoras, optimizar sus espacios de resguardo y consolidar el uso de tecnologías que permitan una gestión archivística eficiente, transparente y alineada con la normatividad vigente.

## Órgano Interno de Control

El Órgano Interno de Control (OIC) está investido de un conjunto de atribuciones cuyo fin es vigilar, evaluar y fortalecer la integridad, ética y gestión pública, así como prevenir, investigar y sancionar las omisiones o acciones en el actuar y desarrollo de sus funciones de las personas servidoras públicas adscritas al CCL y que encuadren en alguno de los supuestos previstos en las leyes de la materia. Su marco de actuación se desarrolla en tres ejes centrales:

- I. La prevención y el control;
- II. La investigación y calificación de las faltas; y
- III. La substanciación y resolución de los procedimientos sancionadores.

El área preventiva constituye uno de los ejes centrales de su labor. El OIC tiene la facultad de realizar auditorías, revisiones y visitas de inspección para verificar el correcto ingreso, manejo y aplicación de los recursos públicos. Igualmente, es responsable de promover y evaluar el buen funcionamiento del control interno del Centro. Una de sus herramientas clave es la fiscalización de la evolución patrimonial de los servidores públicos. Esta labor se complementa con la emisión y vigilancia del cumplimiento del Código de Ética que rige la conducta de todo el personal, esto como mecanismos y herramientas para prevenir actos de corrupción y contribuir con la transparencia, rendición de cuentas de los servidores públicos adscritos al CCL.

Por lo que respecta al área de investigación y calificación de las faltas, cuando se detecta una posible irregularidad, ya sea de oficio, a través de auditorías o mediante una denuncia, el OIC activa su facultad investigadora, para lo cual la Autoridad Investigadora del OIC está facultada para realizar todas las diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo acceder a toda la información que considere pertinente. Una vez agotada la investigación, procede a realizar un análisis de los hechos y la información recabada para determinar la existencia o inexistencia de una falta administrativa y, en su caso, calificarla como no grave o grave. Esta calificación es fundamental, pues define la autoridad que será competente para resolver el procedimiento de aplicación de sanciones.

A través del área Substanciadora y Resolutora, el OIC despliega sus facultades resolutorias. Si la falta administrativa es calificada como no grave, el propio OIC, a través de su Autoridad Substanciadora y Resolutora, es competente para iniciar, substanciar y emitir la resolución que impone la sanción correspondiente. Por el contrario, si la falta se califica como grave, el OIC substancia las etapas iniciales del procedimiento y posteriormente remite el expediente al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado.

Adicionalmente si durante sus procesos y atribuciones el OIC advierte hechos que pudieran ser constitutivos de un delito, tiene la atribución de presentar las denuncias penales correspondientes ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción.

La estructura del OIC está diseñada para cumplir con el principio de separación de funciones de conformidad con las atribuciones que señala la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la propia Ley Estatal, que fueron referidas en párrafos anteriores, por lo que se integra con las tres áreas siguientes:

**Tabla 23.** Estructura Integral del Órgano Interno de Control

Puesto	Rol Legal Conforme a la Normativa	Justificación Normativa
Titular del OIC	Responsable de la coordinación general, planeación y delegación de funciones.	Supervisa y coordina las áreas, asegurando el cumplimiento de los objetivos del OIC.
Titular del Área de Investigación	Autoridad Investigadora	Encargado de recibir denuncias, realizar las investigaciones para recabar pruebas y elaborar el Informe de Presunta Responsabilidad.
Titular del Área de Responsabilidades	Autoridad Substanciadora y Resolutora	Conduce el procedimiento una vez admitido el informe y resuelve sobre las faltas administrativas no graves. En ningún caso podrá ser la misma persona que la Autoridad Investigadora.
Titular del Área de Auditoría y Control Preventivo	Área de Control y Prevención	Enfocada en la fiscalización de recursos, evaluación de riesgos, auditorías y el fortalecimiento del control interno para prevenir irregularidades y Declaraciones Patrimoniales

**Fuente:** Elaboración propia del Órgano Interno de Control

Si bien la normativa no establece perfiles específicos para cada puesto dentro del OIC, las funciones y atribuciones asignadas a cada área permiten definir las competencias y conocimientos técnicos requeridos:

**Titular del OIC:** Requiere un perfil directivo con conocimientos en derecho administrativo, fiscalización, auditoría y gestión pública. Debe poseer habilidades de liderazgo, planeación estratégica y coordinación interinstitucional para dirigir eficazmente las tres áreas a su cargo.

**Titular del Área de Investigación:** Perfil con experiencia en metodologías de investigación, derecho sancionador. Idealmente, profesionales del derecho o áreas afines con capacidad para recabar y analizar información de manera objetiva y exhaustiva.

**Titular del Área de Responsabilidades:** Perfil jurídico, con conocimientos en derecho procesal. Requiere un dominio de las etapas del procedimiento de responsabilidad, garantía de audiencia y derechos humanos para asegurar la legalidad y validez de las resoluciones.

**Titular del Área de Auditoría y Control Preventivo:** Perfil en contaduría, auditoría, control interno, normatividad de adquisiciones, Su enfoque es la evaluación de riesgos, la fiscalización del gasto y la mejora de procesos.

La participación del OIC en diversos comités es una función transversal clave que contribuye con la transparencia, la rendición de cuentas y el combate a la corrupción, en el actuar y en la toma de decisiones de las personas servidoras públicas adscritas al CCL participantes en los Comités. Actualmente se participa en los siguientes comités:

**Junta de Gobierno:** Participa para asegurar que las decisiones del máximo órgano de gobierno del Centro se apeguen a la legalidad y a las políticas de integridad.

**Comité de Adquisiciones:** Vigila que los procedimientos de compra y contratación de servicios se realicen con transparencia, eficiencia y en estricto apego a la ley de la materia.

**Comité de Transparencia:** Asesora y supervisa que las acciones del Centro en materia de acceso a la información y protección de datos personales cumplan con la normativa aplicable.

1. **Comité de Ética e Integridad:** Impulsa la adopción de una cultura de integridad, participa en la elaboración y difusión del código de ética y atiende dilemas éticos.
2. **Grupo Interdisciplinario de Gestión Documental y Valoración de Archivo:** Supervisa la correcta organización y conservación de los archivos para preservar la memoria institucional.
3. **Comité de Igualdad y no Discriminación:** Vigila la implementación de políticas y acciones que promuevan un ambiente laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación.

4. Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI): Es el foro principal donde el OIC, asesora y evalúa el control interno e impulsar acciones de mejora continua en la gestión.

Actualmente el OIC del CCL, cuenta con una plantilla de 4 personas servidoras públicas, correspondiente una al Titular del Órgano Interno de Control, y a 3 con el nombramiento correspondiente a cada una de las Autoridades señaladas en el apartado 2 del presente apartado, y con la persona Titular del Órgano Interno de Control, para el cumplimiento de las atribuciones legales en la normativa aplicable.

La existencia de este órgano de control en la estructura organizacional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco resulta fundamental, actuando internamente como un órgano promotor de la cultura de la integridad y orientador en el desempeño de las personas servidoras públicas bajo un enfoque ético y profesional, basado en los principios de transparencia y rendición de cuentas, con ello se busca prevenir que incurran actos deshonestos y crear espacios confiables dentro de la institución.

## Identificación de problemas y oportunidades institucionales

Con el propósito de identificar los factores internos y externos que influyen en el desempeño institucional, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco realizó un ejercicio de diagnóstico estratégico mediante la participación de las personas titulares de las Unidades Administrativas que lo integran.

Este proceso permitió reconocer, de manera colectiva y objetiva, las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) que inciden en la operación y proyección del Centro.

**Tabla 24.** Análisis FODA del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personal altamente capacitado, especializado y comprometido, lo que garantiza el cumplimiento eficiente de las funciones sustantivas del organismo.</li> <li>● Marco normativo claro y sólido que respalda las atribuciones del Centro (Ley Orgánica, Reglamento Interno y normatividad aplicable).</li> <li>● Plataforma tecnológica consolidada y con capacidad para la gestión digital de los procesos conciliatorios y administrativos.</li> <li>● Programas institucionales innovadores que acercan los servicios del CCLJAL a municipios sin sede física, como la Conciliación Vía Remota y las Jornadas de Paz Laboral.</li> <li>● Certificación vigente en la Norma ISO 37001 Sistema de Gestión Antisoborno, que fortalece la credibilidad institucional y la gestión integra de los proyectos.</li> <li>● Acceso a herramientas tecnológicas para la gestión administrativa, seguimiento de indicadores y mejora continua de procesos.</li> <li>● Certificación en la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, fortaleciendo el compromiso institucional con la equidad e inclusión.</li> <li>● Aporta al fortalecimiento institucional del Estado mediante prácticas que promueven la integridad, la transparencia y la certeza jurídica, lo que contribuye directamente al cumplimiento de la línea estratégica de <i>buen gobierno, integridad y Estado de Derecho</i> de la Agenda de Crecimiento y Desarrollo Económico 2024–2030. Esto se refleja en una operación más confiable, procesos conciliatorios más claros y un mejor entorno para la resolución laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Recursos humanos, materiales y financieros limitados para atender la creciente demanda de servicios.</li> <li>● Limitaciones en infraestructura tecnológica y conectividad en algunas sedes regionales.</li> <li>● Procesos administrativos con trámites extensos y burocráticos que retrasan la ejecución de proyectos y la toma de decisiones.</li> <li>● Necesidad de actualización periódica de manuales, protocolos, políticas y procedimientos institucionales.</li> <li>● Escasa disponibilidad de personal especializado en áreas técnicas y de soporte informático en las regiones.</li> </ul>

Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Colaboración interinstitucional con dependencias gubernamentales, organismos públicos y privados, y otros Centros de Conciliación del país.</li> <li>● Posibilidad de desarrollar plataformas tecnológicas propias que fortalezcan la independencia operativa del CCL Jalisco.</li> <li>● Expansión y fortalecimiento de los servicios digitales para atención ciudadana, incluyendo la consolidación de la conciliación vía remota.</li> <li>● Colaboración con otros Centros de Conciliación para la notificación de exhortos</li> <li>● Digitalización integral del archivo físico institucional hacia un sistema de gestión documental inteligente.</li> <li>● Comunicar la información relativa al Centro de manera clara y sencilla a la ciudadanía.</li> <li>● Fortalecer las acciones para acercar los servicios del CCL Jalisco a grupos vulnerables</li> <li>● Impulsar la transversalización de la perspectiva de género en la operación diaria.</li> <li>● En coordinación con la Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico, aprovechar los registros de operación del CCL y los indicadores de empleo formal para desarrollar análisis e inteligencia de información que permitan identificar a empresas de distintos sectores y promover en ellas una mayor corresponsabilidad en los procesos de conciliación laboral como buena práctica. Esto puede complementarse con la alineación de incentivos económicos que fortalezcan su participación y cumplimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cambios en la normatividad laboral o administrativa que generen ajustes en los procedimientos institucionales.</li> <li>● Los recortes presupuestales pueden limitar la gestión de recursos necesarios para cumplir con los objetivos del organismo</li> <li>● Coyotaje</li> <li>● Ataques cibernéticos y de seguridad de la información</li> <li>● Difusión de información falsa o imprecisa sobre el modelo de conciliación laboral que pueda afectar la percepción pública del Centro.</li> <li>● Competencia de centros privados que fragmenta la captación de usuarios debilitando la imagen institucional.</li> <li>● Aumento de la demanda de servicios por encima de la capacidad instalada, derivado del reconocimiento del modelo y su efectividad.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia con base a reunión de trabajo para el análisis del FODA

El resultado de este análisis constituye un insumo clave para la toma de decisiones y la planeación estratégica, al brindar una visión integral sobre las capacidades institucionales, los riesgos existentes y las áreas de mejora prioritarias.

---

# APARTADO ESTRATÉGICO



## V. Apartado estratégico

### Objetivos institucionales

Las actividades prioritarias y resultados esperados por el Centro de Conciliación Laboral se reflejan en los objetivos institucionales que serán los siguientes:

- **Objetivo institucional 1 (OI1).** Ser un Centro de Conciliación Laboral referente a nivel nacional, previniendo juicios, reduciendo tiempos y costos para las personas trabajadoras y empleadoras.
- **Objetivo institucional 2 (OI2).** Brindar a las personas usuarias que acudan al CCL un servicio de asesoría de calidad y notificación más eficiente.
- **Objetivo institucional 3 (OI3).** Gestionar los recursos humanos, materiales y financieros del Centro de manera eficiente, transparente y en estricto apego a la normatividad vigente, para garantizar la provisión oportuna de bienes y servicios que garanticen la función sustantiva del organismo en un entorno seguro, digno, incluyente y sustentable.
- **Objetivo institucional 4 (OI4).** Fortalecer la conciliación para la ciudadanía jalisciense mediante procesos imparciales, eficientes, accesibles e incluyentes con el fin de contribuir a una cultura de paz y diálogo social.
- **Objetivo institucional 5 (OI5).** Fortalecer los conocimientos y competencias de los servidores públicos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco en materia jurídica, técnica y operativa, mediante la capacitación y evaluación continua para brindar un servicio de calidad, profesional, imparcial y eficiente.
- **Objetivo institucional 6 (OI6).** Consolidar la infraestructura tecnológica del CCL Jalisco como plataforma líder nacional en justicia laboral digital, mediante la implementación de servicios eficientes, seguros y escalables con los más altos estándares de calidad y satisfacción ciudadana.

Para cumplir los objetivos institucionales establecidos, es fundamental desarrollar e implementar acciones orientadas a la consolidación efectiva de la Reforma Laboral en el estado de Jalisco. Todas estas acciones deberán llevarse a cabo en estrecha coordinación con otras dependencias y organismos del Gobierno del Estado que comparten responsabilidades en materia laboral, asegurando así una intervención articulada, complementaria y respetuosa de las atribuciones institucionales de cada entidad.

## Líneas de acción

En esta sección se establece cómo los objetivos institucionales del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, definidos previamente con base al análisis del FODA, asimismo, se relacionan con el Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza (PEDG).

Esto se debe a que los servicios que ofrece dicho Centro están alineados con un eje específico del Plan, como se muestra a continuación.

**Tabla 25.** Determinación de las líneas de acción.

Área	Objetivos Institucionales	Líneas de acción	Aliados estratégicos
<b>Dirección General</b>	<b>OH.</b> Ser un Centro de Conciliación Laboral referente a nivel nacional, previniendo juicios, reduciendo tiempos y costos para las personas trabajadoras y empleadoras.	<b>Ln.1.1.</b> Fortalecer la capacidad operativa de la Unidad de Transparencia mediante la capacitación continua del personal, la integración de tecnologías de automatización y la colaboración interinstitucional con el fin de contar con herramientas que garanticen el acceso a la información que contribuya a la atención de grupos prioritarios, como lo son la traducción e interpretación de Avisos de Privacidad. Actualización continua en temas de transparencia, atendiendo a las modificaciones que en la materia se han realizado a nivel federal y que para el caso Jalisco nos ocupa.	Coordinación General de Transparencia del Gobierno del Estado de Jalisco  Comisión Estatal de Derechos Humanos  Tribunal del Poder Judicial del Estado de Jalisco
		<b>Ln.1.2.</b> Brindar confianza a las personas usuarias del CCL, mediante material de difusión claro, oportuno, confiable e incluyente, consolidando al Centro como referente nacional en conciliación laboral.	Medios de comunicación, radio y televisión.

Área	Objetivos Institucionales	Líneas de acción	Aliados estratégicos
		<p><b>Ln.1.3.</b> Implementar comunicación multilingüe, a partir de la traducción de la página web, materiales informativos y de difusión, y contenidos digitales al inglés, a una lengua indígena y al sistema braille, con el fin de hacer accesibles los servicios del Centro a toda la ciudadanía.</p>	<p>Comisión Estatal de Derechos Humanos</p> <p>Comisión Estatal Indígena</p>
		<p><b>Ln.1.4.</b> Llevar a cabo la 2da edición Foro Internacional de Conciliación Laboral: “Diálogo, Paz y Justicia en el trabajo: La conciliación como herramienta transformadora”, dirigido a actores públicos y privados, entes nacionales e internacionales claves en el proceso de la Conciliación Laboral.</p>	<p>Secretaría de Trabajo y Previsión Social Jalisco</p> <p>Autoridades en materia laboral</p> <p>Centros de Conciliación Laboral del País</p>
		<p><b>Ln.1.5.</b> Dar a conocer los servicios de Conciliación Laboral a la ciudadanía mediante la participación en la Feria Internacional del Libro, para llegar a más sectores de la sociedad.</p>	<p>Secretaría de Cultura</p> <p>Instituto de Justicia Alternativa</p>
		<p><b>Ln.1.6.</b> Dar seguimiento a los proyectos estratégicos del CCL, con el fin de fortalecer la planeación institucional, optimizar procesos, garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, mediante la promoción de la eficiencia, transparencia e innovación en la prestación de los servicios de conciliación laboral.</p>	
<b>Dirección Jurídica</b>	<p><b>OI2.</b> Brindar a las personas usuarias que acudan al CCL un servicio de asesoría de calidad y notificación más eficiente.</p>	<p><b>Ln.2.1.</b> Realizar adecuadamente las notificaciones incrementando el mayor número de estas con éxito, con la finalidad de que las partes acudan a las audiencias correspondientes.</p> <p><b>Ln.2.2</b> Brindar una asesoría especializada, gratuita, accesible, incluyente y eficiente a través de asesores debidamente capacitados.</p>	<p>Centros de Conciliación de otros Estados</p> <p>Personas Empresarias</p> <p>Personas físicas con actividad empresarial</p> <p>Dependencias de la Administración Pública Estatal</p>

Área	Objetivos Institucionales	Líneas de acción	Aliados estratégicos
		<p><b>Ln.2.3.</b> Fortalecer el registro del padrón de fuentes de trabajo, con la finalidad de realizar y agilizar correctamente las notificaciones y cumplir con los plazos legales.</p> <p><b>Ln.2.4.</b> Optimizar los procesos del Archivo mediante la digitalización de los documentos que permita avanzar hacia un modelo híbrido en el manejo documental.</p>	<p>Personas Empresarias</p> <p>Personas físicas con actividad empresarial</p> <p>El Archivo General del Estado de Jalisco (AGEJ)</p>
<b>Dirección Administrativa</b>	<p><b>OI3.</b> Gestionar los recursos humanos, materiales y financieros del CCL de manera eficiente, transparente y en estricto apego a la normatividad vigente, para garantizar la provisión oportuna de bienes y servicios que garanticen la función sustantiva del organismo en un entorno seguro, digno, incluyente y sustentable.</p>	<p><b>Ln3.1.</b> Reducir la dependencia de trámites centralizados y complejos mediante la capacitación continua en la normativa y el uso de plataformas tecnológicas, con el fin de agilizar la toma de decisiones y mejorar la autonomía operativa de la Dirección.</p> <p><b>L3.2.</b> Optimizar la gestión administrativa para implementar sistemas digitales de control presupuestal y en adquisiciones del CCL, que permitan optimizar el uso de los recursos y garantizar procesos más transparentes y ágiles.</p>	<p>Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco</p> <p>Secretaría de Administración del Estado de Jalisco</p> <p>Secretaría de la Hacienda Pública y Crédito Público del Estado de Jalisco</p>
<b>Dirección de Conciliadores</b>	<p><b>OI4.</b> Fortalecer la conciliación para la ciudadanía jalisciense mediante procesos imparciales, eficientes, accesibles e incluyentes con el fin de contribuir a una cultura de paz y diálogo social</p>	<p><b>Ln.4.1</b> Coordinar en colaboración con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, trabajos conjuntos con el fin de agilizar acciones y gestiones para la derivación de incompetencias</p> <p><b>Ln.4.2</b> Crear el proyecto “Construyendo puentes Laborales” con el fin de fortalecer los mecanismos de la Conciliación Laboral mediante el impulso del diálogo social.</p> <p><b>Ln.4.3</b> Fortalecer la conciliación vía remota mediante su implementación en sedes regionales, estableciendo una mejora de la infraestructura tecnológica.</p>	<p>Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</p> <p>Cámara empresarial</p> <p>Sindicatos</p> <p>Secretaría de Administración.</p> <p>Dirección de Tecnologías de la Información del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.</p> <p>Dirección Jurídica del Centro de Conciliación</p>

Área	Objetivos Institucionales	Líneas de acción	Aliados estratégicos
			Laboral del Estado de Jalisco.
<b>Dirección de Desarrollo Institucional</b>	<b>OI5.</b> Fortalecer los conocimientos y competencias de los servidores públicos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco en materia jurídica, técnica y operativa, mediante la capacitación y evaluación continua para brindar un servicio de calidad, profesional, imparcial y eficiente.	<b>Ln.5.1</b> Profesionalizar al personal adscrito al CCL para la mejora de sus habilidades.	Instituciones educativas, organizaciones públicas o privadas
		<b>Ln.5.2</b> Diseñar e implementar mecanismos institucionales de planeación operativa y evaluación del desempeño en el Centro, mediante el uso de indicadores, planes, programas y diagnósticos, para medir el logro de los objetivos y prioridades, fortalecer la rendición de cuentas y apoyar la toma de decisiones estratégicas.	Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana.
		<b>Ln.5.3</b> Fomentar una cultura institucional con perspectiva de género en el CCL, creando un entorno laboral en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH).
<b>Dirección de Tecnologías de la Información</b>	<b>OI6.</b> Consolidar la infraestructura tecnológica del CCL Jalisco como plataforma líder nacional en justicia laboral digital, mediante la implementación de servicios eficientes, seguros y escalables con los más altos estándares de calidad y satisfacción ciudadana.	<b>Ln.6.1</b> Consolidación de la Plataforma Tecnológica como Bien Público Digital a través de la modernización de SINACOL hacia arquitectura <i>cloud-native</i> con contenedores, garantizando disponibilidad del 99.5%, escalabilidad para 120,000 casos anuales, interoperabilidad gubernamental y ambientes dedicados que aseguren continuidad operativa durante la transformación tecnológica institucional.	CONACENTROS ITAM Dirección General de Innovación Gubernamental
		<b>Ln.6.2.</b> Democratizar el Acceso a la Justicia mediante Automatización Inteligente Implementando un portal ciudadano integral unificado con seguimiento en tiempo real, y autoservicio; asistente virtual NLP resolviendo 75% de consultas 24/7; data <i>warehouse</i> con análisis predictivo; y automatización del	ITAM CONACENTROS Dirección General de Innovación Gubernamental IIEG

Área	Objetivos Institucionales	Líneas de acción	Aliados estratégicos
		85% del procesamiento documental.	
		<p><b>Ln.6.3.</b> Preservar el Patrimonio Documental y Transparencia Institucional con la digitalización de expedientes mediante OCR con 90% precisión, implementando búsqueda semántica, clasificación automática, análisis de patrones de conflictividad por sector/región/temporalidad, reduciendo 70% tiempos de consulta y generando datos abiertos.</p>	<p>IIEG El Archivo General del Estado de Jalisco (AGEJ)  Tribunal Electoral del Estado de Jalisco</p>
		<p><b>Ln.6.4.</b> Implantar la Seguridad Jurídica Digital y Protección de Derechos Fundamentales con el establecimiento del Centro de Monitoreo de Seguridad 24/7, firma electrónica avanzada FIEL/e.firma SAT garantizando 100% validez jurídica, cifrado <i>end-to-end</i>, respaldos automatizados con redundancia geográfica y auditorías semestrales alcanzando cero brechas críticas.</p>	<p>Dirección General de Tecnologías de Información</p>
		<p><b>Ln.6.5.</b> Lograr la Inclusión Digital Territorial y Equidad en el Acceso a Servicios Públicos garantizando conectividad eficiente en el 100% de sedes con infraestructura estandarizada, videoconferencia institucional, conciliación remota resolviendo 100% casos sin traslados físicos y digitalización del 90% de servicios accesibles desde cualquier ubicación geográfica.</p>	<p>Agencia de Conectividad y Acceso a Internet (ACAI)</p>

## Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza y Objetivos de Desarrollo Sostenible

En esta sección se muestra de qué manera los objetivos institucionales del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco, previamente definidos, se articulan con el Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza (PEDG). Esto se debe a que los servicios que brinda dicho Centro están alineados con el PEDG: Objetivo sectorial O3 Jalisco avanza; OT3.5 y el ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico como se puede apreciar a continuación:

**Tabla 26.** Vinculación del Plan institucional al PEDG y ODS áreas sustantivas

<b>Objetivo sectorial</b>	<b>O3. Jalisco avanza.</b> Construir una economía diversa y competitiva, impulsada por el talento local y una transición energética responsable, que promueva la innovación y la sostenibilidad.		
<b>Objetivo temático</b>	<b>3.5 Paz laboral.</b> Garantizar a la población económicamente activa el acceso a empleos formales, de calidad y bien remunerados, procurando la inclusión y paz laboral, fomentando la mejora en los entornos económico y social de Jalisco.	<b>ODS 8.</b> Trabajo decente y crecimiento económico.  Metas: 8.3 y 8.5.	
<b>Resultado(s) esperados del PEDG</b>	<b>Objetivo Institucional</b>	<b>Área sustantiva responsable del objetivo</b>	<b>Líneas de acción</b>
<b>R3.5.4</b>  Se fortalece la paz laboral en el estado de Jalisco.	<b>O11, O12, O13, O14, O15 y O16</b>	<b>O11.</b> Dirección General <b>O12.</b> Dirección Jurídica <b>O13.</b> Dirección Administrativa <b>O14.</b> Dirección de Conciliadores <b>O15.</b> Dirección de Desarrollo Institucional <b>O16.</b> Dirección de Tecnologías de la Información	<b>L1.1, L1.2, L1.3, L1.4, L1.5, L1.6/ L2.1, L2.2, L2.3, L2.4/ L3.1, L3.2/ L4.1, L4.2, L4.3/ L5.1, L5.2, L5.3 /L6.1, L6.2, L6.3, L6.4, L6.5</b>

**Fuente:** Elaboración propia con base al Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza, y en colaboración con las Unidades Administrativas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

---

# PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES



## VI. Programas presupuestarios y objetivos institucionales

### Identificación de programas presupuestarios y su contribución a los objetivos institucionales

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco en las Matrices de Indicadores para Resultados para el proyecto de presupuesto 2026 tiene identificado un Programa Presupuestario: S46. Conciliación Laboral para todos. A través de la alineación a los indicadores se busca dar cumplimiento a la misión del Centro, como medir los avances a los objetivos establecidos, siendo el primordial llevar a cabo el servicio de conciliación laboral. De manera puntual, se identifica la relación de 4 de los 6 indicadores con los Objetivos en la siguiente tabla:

**Tabla 27.** Programas presupuestarios y objetivos institucionales.

Área responsable	Objetivo institucional	Programa Presupuestario MIR / TIG	MIR	TIG	Propósito / Objetivo del Programa	Indicador
Dirección General	OI1	S46. Conciliación Laboral para todos*	X		Las personas trabajadoras y empleadoras del Estado de Jalisco que presentan entre ellos un conflicto laboral acceden a los servicios de conciliación que protege y garantiza sus derechos.	Número de conflictos laborales resueltos de manera prejudicial
Dirección Jurídica	OI2	S46. Conciliación Laboral para todos*	X		Las personas trabajadoras y empleadoras del Estado de Jalisco que presentan entre ellos un conflicto laboral acceden a los servicios de conciliación que protege y garantiza sus derechos.	Tasa de variación de asesorías brindadas a las personas trabajadoras y empleadoras sobre sus derechos laborales

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Área responsable	Objetivo institucional	Programa Presupuestario MIR / TIG	MIR	TIG	Propósito / Objetivo del Programa	Indicador
			X		Las personas trabajadoras y empleadoras del Estado de Jalisco que presentan entre ellos un conflicto laboral acceden a los servicios de conciliación que protege y garantiza sus derechos.	Porcentaje de citatorios efectuados por notificadores para la celebración de audiencias de conciliación laboral
Dirección Administrativa	O13				La adquisición de bienes y servicios es oportuna para la función sustantiva del organismo en un entorno digno, seguro, incluyente y sustentable	Porcentaje de avance en el Programa Anual de Adquisiciones
Dirección de Conciliadores	O14	S46. Conciliación Laboral para todos*	X		Las personas trabajadoras y empleadoras del Estado de Jalisco que presentan entre ellos un conflicto laboral acceden a los servicios de conciliación que protege y garantiza sus derechos.	Tasa de variación en la cantidad de conflictos atendidos en conciliación laboral en el Estado de Jalisco
Dirección de Desarrollo Institucional	O15					Total de capacitaciones impartidas al personal del Centro en materias de conciliación y resolución de conflictos.
Dirección de Tecnologías de la Información	O16					Disponibilidad del SINACOL y capacidad instalada.  Satisfacción ciudadana en servicios digitales y reducción de tiempos administrativos  Disponibilidad de consulta digital de archivo y

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Área responsable	Objetivo institucional	Programa Presupuestario MIR / TIG	MIR	TIG	Propósito / Objetivo del Programa	Indicador
						portal ciudadano  Tiempo de recuperación de incidencias de seguridad  Porcentaje de sedes con internet de alta velocidad

**Fuente:** Elaboración propia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

\*Nota: El programa presupuestario S46. Conciliación Laboral para todos, corresponde a la MIR 2026, por lo que está sujeto a la aprobación del Presupuesto 2026.

**Nota:** Dado que las Matrices de Indicadores para Resultados (MIR) son instrumentos de planeación de corto plazo, mientras que el Plan Institucional corresponde a un instrumento de mediano plazo, pueden presentarse ajustes en las MIR que no se reflejen de manera inmediata en el Plan Institucional. Dichas modificaciones serán incorporadas en la actualización de este documento, la cual se realizará al menos cada dos años durante el periodo de la administración, en apego a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley de Planeación Participativa para el Estado de Jalisco y sus Municipios.

---

# MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



## VII. Mecanismos de evaluación y seguimiento

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco garantiza la correcta administración de los recursos públicos bajo principios de legalidad, transparencia y rendición de cuentas. En este sentido, cualquier mecanismo mediante el cual se asignen, distribuyan, entreguen o ejerzan recursos públicos será sujeto a auditoría, revisión y seguimiento por la Contraloría del Estado, el Órgano Interno de Control y demás entes fiscalizadores, desde el inicio de su ejecución hasta su conclusión.

La vigilancia administrativa, financiera y técnica del presente Plan estará a cargo del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco en coordinación con la Contraloría del Estado, quienes podrán solicitar el apoyo de otras dependencias y organismos del Poder Ejecutivo para supervisar el debido cumplimiento de las acciones programadas, sin perjuicio de las facultades de fiscalización de otras autoridades competentes.

Para el seguimiento del desempeño institucional, el Centro opera bajo dos sistemas complementarios de evaluación. El primero corresponde al Modelo Integral de Evaluación del Desempeño (MIDE Jalisco), cuya finalidad es monitorear el cumplimiento de los indicadores establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza, conforme a los lineamientos de la Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana. Dentro de este esquema, el seguimiento se realiza principalmente mediante los indicadores:

- Porcentaje de conflictos laborales resueltos de manera prejudicial – con medición mensual.
- Total de convenios celebrados – con medición mensual.

Dichos indicadores, catalogados como indicadores de gestión, permiten medir el avance operativo de los procesos institucionales y la forma en que los servicios públicos son generados y entregados a la ciudadanía.

El segundo mecanismo de evaluación corresponde a la aplicación de la Metodología de Marco Lógico (MML), instrumentada mediante la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR). Este modelo permitirá dar seguimiento sistemático al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Plan Institucional 2025, medir la eficacia, eficiencia, calidad y pertinencia de los servicios

brindados, así como valorar su impacto social en términos de acceso a la justicia, paz laboral y bienestar para las personas trabajadoras y empleadoras.

El seguimiento se realizará mediante informes trimestrales y anuales integrados por los indicadores definidos en la MIR, lo que permitirá identificar avances, áreas de mejora y necesidades de ajuste estratégico. Asimismo, se promoverá el uso de herramientas tecnológicas para la captura, análisis y difusión de información, favoreciendo la toma de decisiones basada en evidencia.

Con este esquema integral de evaluación y seguimiento, el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco reafirma su compromiso con la mejora continua y la gestión orientada a resultados, consolidándose progresivamente como un referente nacional en materia de conciliación laboral.

---

# CARTERA DE PROYECTOS INSTITUCIONALES



## VIII. Cartera de proyectos institucionales

La Cartera de Proyectos Institucionales del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco constituye el instrumento de planeación que concentra, organiza y prioriza las iniciativas estratégicas orientadas a fortalecer la operación institucional, mejorar la calidad del servicio público y contribuir al cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Institucional 2025.

Cada proyecto ha sido formulado con base en criterios de pertinencia, viabilidad técnica, impacto social y alineación con los objetivos y líneas de acción definidos en el presente Plan, así como con los lineamientos de inversión pública, eficiencia administrativa y gestión basada en resultados establecidos por la normatividad estatal.

La Cartera se integra como un mecanismo dinámico de programación y seguimiento, permitiendo no sólo la planeación de acciones a ejecutarse en el corto y mediano plazo, sino también el monitoreo de su avance físico y financiero, la evaluación de sus resultados y, en su caso, la incorporación de ajustes que aseguren su correcta implementación.

Con ello, el Centro reafirma su compromiso con la innovación institucional, la transparencia en el uso de los recursos públicos y la consolidación de proyectos que generen valor público y fortalezcan la confianza en la justicia laboral.

**Tabla 28.** Proyectos Institucionales.

Nombre del Proyecto	Descripción del proyecto	Alcance (estatal, regional, municipal)	Periodo de implementación (Años)	Área(s) responsable(s)	Objetivo institucional
2da edición Foro Internacional de Conciliación Laboral: "Diálogo, Paz y Justicia en el trabajo: La conciliación como herramienta transformadora"	Fortalecer el intercambio de experiencias, conocimientos y buenas prácticas en materia de conciliación laboral a nivel nacional e internacional, promoviendo el diálogo entre autoridades, especialistas y sociedad, con el fin de consolidar mecanismos eficaces, incluyentes y accesibles para la solución de los conflictos laborales	Estatal, con participación de ponentes internacionales	2026 - 2027	Dirección General, Coordinación de Proyectos Estratégicos	O11

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Nombre del Proyecto	Descripción del proyecto	Alcance (estatal, regional, municipal)	Periodo de implementación (Años)	Área(s) responsable(s)	Objetivo institucional
Mejora y capacitación continua en los servicios de transparencia	Fortalecer la capacidad operativa de la Unidad de Transparencia mediante la capacitación continua del personal, la integración de tecnologías de automatización	Estatal	2026 - 2027	Coordinación de Proyectos Estratégicos  Unidad de Transparencia  Coordinación de Vinculación Interinstitucional y Social	O11
Acercar los servicios del Centro a grupos vulnerables	Colaboración interinstitucional con el fin de contar con herramientas que garanticen el acceso a la información que contribuya a la atención de grupos prioritarios, como lo son la traducción e interpretación de Avisos de Privacidad.	Estatal	2026 - 2027	Unidad de Transparencia  Coordinación de Vinculación Interinstitucional y Social	O11
Conciliación Laboral para todas las personas	Acercar los servicios del CCL a toda la ciudadanía, en especial a los grupos en situación de vulnerabilidad y a personas extranjeras que residen en la entidad, mediante una comunicación multilingüe, a partir de la traducción de la página web, materiales informativos y de difusión, y contenidos digitales, avisos de privacidad. Con ello, buscamos garantizar el acceso a la justicia laboral y promover la inclusión social.	Regional	2026 - 2027	Coordinación de Vinculación Interinstitucional, y Coordinación de Transparencia	O11
Registro del padrón de fuentes de trabajo	Fortalecer el registro del padrón de fuentes de trabajo, con la finalidad de realizar y agilizar correctamente las notificaciones y cumplir con los plazos legales.	Regional	2026 - 2028	Dirección Jurídica (Coordinación de Notificadores)	O12
Conciliación sin fronteras: con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	Colaboración conjunta con el fin de agilizar acciones y gestiones para la derivación de incompetencias	Estatal	2026	Dirección de Conciliadores	O14
Conciliación digital y remota	Prestar atención digital en las diversas sedes regionales.	Estatal	2026	Dirección de Conciliadores	O16

Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Nombre del Proyecto	Descripción del proyecto	Alcance (estatal, regional, municipal)	Periodo de implementación (Años)	Área(s) responsable(s)	Objetivo institucional
				Dirección de Tecnologías de la Información  Dirección Jurídica	
Automatización y Análisis de Datos	Crear un sistema de métricas y tendencias basado en datos históricos del CCL, para la evaluación, reporte y homologación de la información estadística del Centro.	Municipal	2026 - 2027	Dirección de Tecnologías de la Información	O16
Archivo Digital Inteligente	Crear un sistema integral de gestión documental que permita la automatización documental del CCL, para clasificación y gestión de expedientes interoperable con SINACOL	Regional	2026 - 2028	Dirección Jurídica (Coordinación de Archivo) y Dirección de Tecnologías de la Información	O12 O16
Consolidación de la red territorial	Modernización integral de los servicios de internet y telefonía en las 10 sedes del Centro de Conciliación Laboral de Jalisco para una adecuada atención presencial y digital a la ciudadanía.	Estatad	2026 - 2028	Dirección de Tecnologías de la Información	O16
Modernización SINACOL	Transformación gradual de la plataforma SINACOL desde su arquitectura actual hacia un ecosistema moderno basado en microservicios, mientras se incorporan capacidades avanzadas de escalabilidad y alta disponibilidad.	Estatad	2026 - 2029	Dirección de Tecnologías de la Información	O16

**Fuente:** Elaboración propia con información de las Unidades Administrativas del CCL Jalisco

---

# BIBLIOGRAFÍA



## IX. Bibliografía

- Sedes regionales. (2025). Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco. <https://ccl.jalisco.gob.mx/sedes-regionales/>
- Organigrama. (2025). Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco. <https://ccl.jalisco.gob.mx/organigrama/>.
- Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza del Estado de Jalisco 2024-2030. Recuperado el 14 de agosto de 2025, de <https://plan.jalisco.gob.mx/>
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios. Recuperado el 24 de junio de 2025, de [https://www.itei.org.mx/v3/documentos/art8-2c/estatal/Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios-180823.pdf](https://www.itei.org.mx/v3/documentos/art8-2c/estatal/Ley%20de%20Transparencia%20y%20Acceso%20a%20la%20Informacion%20Publica%20del%20Estado%20de%20Jalisco%20y%20sus%20Municipios-180823.pdf)
- [Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#). (20 de marzo de 2025). Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 20 de marzo de 2025, (México).
- Ley Orgánica del Organismo Descentralizado Denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco. Recuperado el 27 de agosto de 2025, de <https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/11-13-2i-iii.pdf>
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco. Recuperado el 29 de mayo de 2025, de [https://congresoweb.congresoajal.gob.mx/bibliotecavirtual/legislacion/Leyes/Documentos PDF-Leyes/Ley%20Org%C3%A1nica%20del%20Poder%20Ejecutivo%20del%20Estado%20de%20Jalisco-220124.pdf](https://congresoweb.congresoajal.gob.mx/bibliotecavirtual/legislacion/Leyes/Documentos%20PDF-Leyes/Ley%20Org%C3%A1nica%20del%20Poder%20Ejecutivo%20del%20Estado%20de%20Jalisco-220124.pdf)
- Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios. Recuperado el 23 de abril de 2025, de <https://www.jalisco.gob.mx/sites/default/files/ley-servidores-jalisco.pdf>
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios. Recuperado el 29 de abril de 2025, de <https://info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/leyes/leydep2.pdf>
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Recuperado el 15 de agosto de 2025, de <https://info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/leyes/leydep2.pdf>

- Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco. Recuperado el 15 de mayo de 2025, de [https://www.itei.org.mx/v4/normatividad/marco\\_normativo](https://www.itei.org.mx/v4/normatividad/marco_normativo)
- [Reglamento Marco de Información Pública para Sujetos Obligados.](#) (2025)
- Reglamento Interno. (2025). Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco. <https://ccl.jalisco.gob.mx/normatividad/>
- Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del estado de Jalisco (2025). Plantilla del Personal del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco 2025. [https://transparenciasitgej.jalisco.gob.mx/api/api/banco\\_archivos/247215/downloadWeb](https://transparenciasitgej.jalisco.gob.mx/api/api/banco_archivos/247215/downloadWeb)
- Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del estado de Jalisco (2025). Inventarios de bienes muebles e inmuebles <https://transparencia.jalisco.gob.mx/informacion/contenido/141/334>
- Presupuesto de egresos 2025. (2025). Unidad de Transparencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco. [https://transparenciasitgej.jalisco.gob.mx/api/api/banco\\_archivos/228144/downloadWeb](https://transparenciasitgej.jalisco.gob.mx/api/api/banco_archivos/228144/downloadWeb)
- Servicio de Administración Tributaria. Recuperado el 15 agosto 2025, de <https://www.sat.gob.mx/portal/public/tramites/firma-electronica-avanzada-efirma>
- Ley General de Archivos <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGA.pdf>
- Acuerdo Unidad Especializada en Ética Conducta Prevención de Conflicto de Interés
- Código de Ética e Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco
- Lineamientos Generales de integración y Funcionamiento de los Comités de Ética e Integridad de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco
- Código de Conducta del Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

---

# DIRECTORIO



## X. Directorio

### **Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco**

Elke Tepper García

Directora General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Sandra Berenice Sainz Casillas

Directora Jurídica

Gilberto Ortega Valdés

Director Administrativo

Alma Adriana Pérez Cazarez

Directora de Conciliadores

Claudia Carolina Olivares Álvarez

Directora de Desarrollo Institucional

Pablo Arturo Rentería Villaseñor

Director de Tecnologías de la Información

Dolores Victoria Tepezano Gómez

Titular del Órgano Interno de Control

Silvia Denisse Rojo Bocanegra

Coordinadora de la Unidad de Transparencia

Perla Yanette Rodríguez González  
Coordinadora de Vinculación Interinstitucional y Social

### **Integración y edición de la información**

Andrea Lizeth Sandoval García  
Coordinadora de Planeación e Información A

Oliver Constantino Sahagún Cuevas  
Analista Especializado

Salma Guadalupe Deaquino Márquez  
Administrativo Especializado

### **Coordinación General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico**

José Mauro Garza Marín  
Coordinador de Crecimiento y Desarrollo Económico

Néstor Eduardo García Romero  
Director de Planeación, Evaluación y Seguimiento

Alejandra Leticia Fajardo Ayala  
Coordinadora de Instrumentos de Planeación

Héctor Antuna Sánchez  
Director de Desarrollo Institucional

Luis José Gómez Montes  
Coordinador Jurídico

Álvaro Abisaid Medina Moreno  
Coordinador Administrativo

**Validación técnica de la Secretaría de Planeación y Participación  
Ciudadana**

Andrea Zarzosa Codochedo  
Directora General de Planeación y Evaluación Participativa

Javier Sosa Pérez Maldonado  
Director de Planeación Institucional por Resultados

José Alberto Loza López  
Coordinador General de Planeación del Desarrollo del Poder Ejecutivo

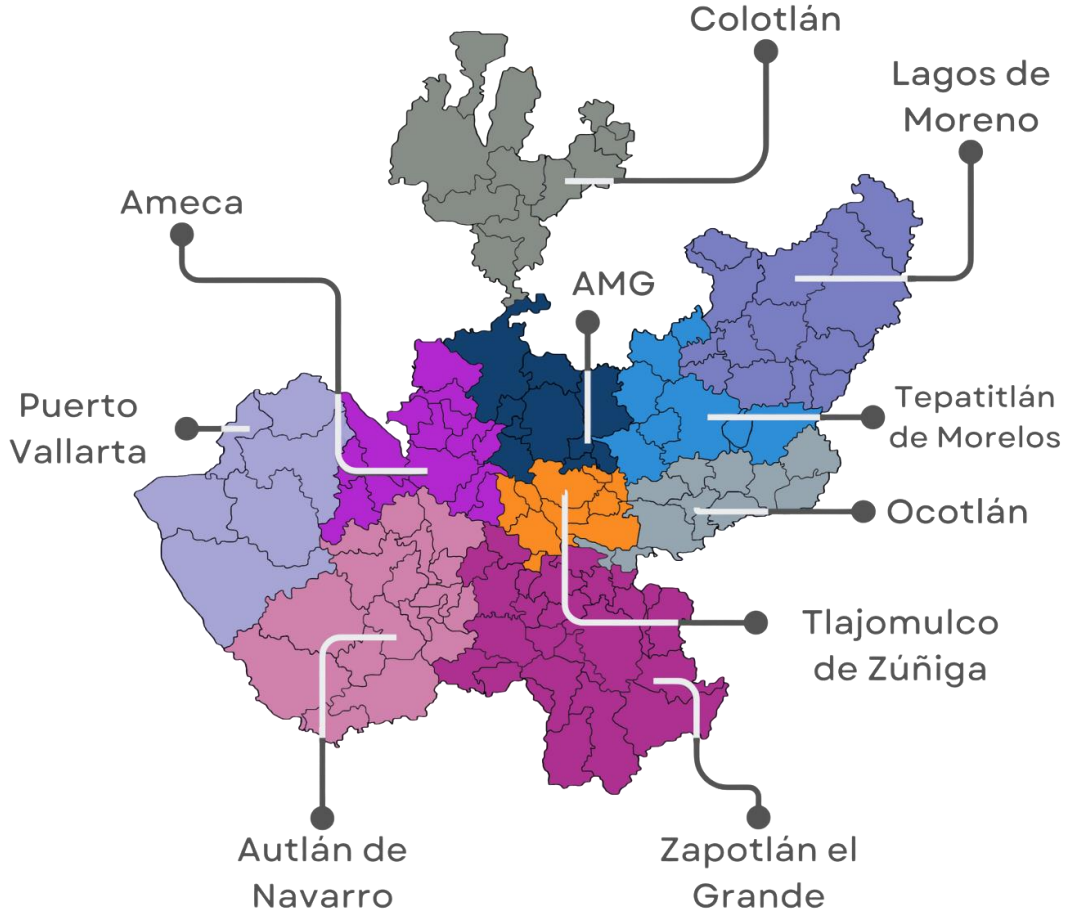
---


# ANEXOS










## XI. Anexos

**Anexo 1.** Ubicación Geográfica de las sedes regionales del CCL Jalisco y su alcance de municipios.



Municipios por sede regional			
Sede Regional	Domicilio	Municipios	Ubicación
Ameca	Calzada Lic. Adolfo López Mateos, # 62, Colonia El Santuario, C.P. 46668, Ameca, Jalisco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ahualulco de Mercado</li> <li>● Ameca</li> <li>● Atenguillo</li> <li>● Cocula</li> <li>● Etzatlán</li> <li>● Guachinango</li> <li>● Hostotipaquillo</li> <li>● Magdalena</li> <li>● Mixtlán</li> <li>● San Juanito de Escobedo</li> <li>● San Marcos</li> <li>● San Martín Hidalgo</li> <li>● Teuchitlán</li> </ul>	

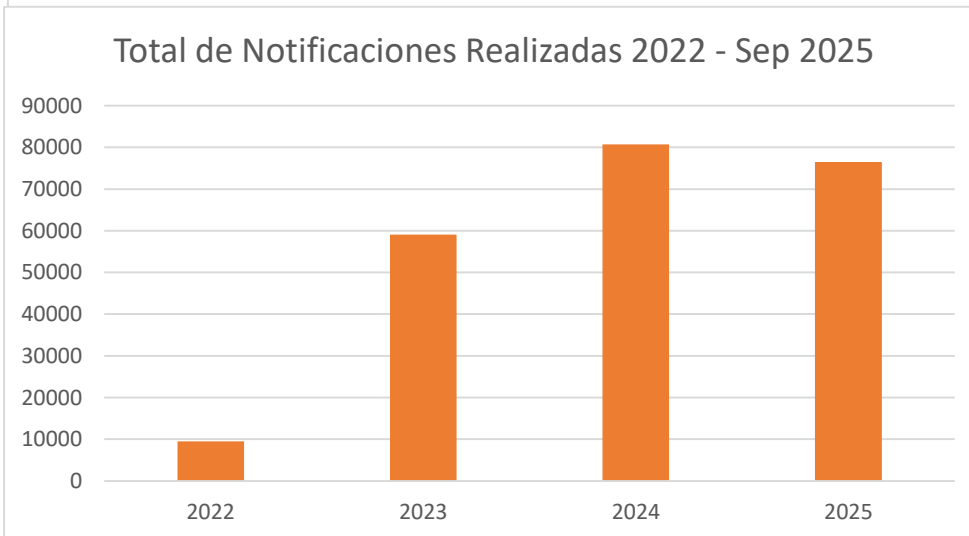
<p>Autlán de Navarro</p>	<p>Camino a Ahuacapán # 969, VII Distrito Judicial, Autlán de Navarro Jalisco. (A un costado de las salas de juicios orales).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Atengo</li> <li>● Autlán de Navarro</li> <li>● Ayutla</li> <li>● Casimiro Castillo</li> <li>● Cihuatlán</li> <li>● Cuautitlán de García Barragán</li> <li>● Cautla</li> <li>● Ejutla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El Grullo</li> <li>● El Limón</li> <li>● Juchitlán</li> <li>● La Huerta</li> <li>● Tecolotlán</li> <li>● Tenamaxtlán</li> <li>● Tonaya</li> <li>● Tuxcacuesco</li> <li>● Unión de Tula</li> <li>● Villa Purificación</li> </ul>	
<p>Colotlán</p>	<p>Km 1 Carretera Colotlán - Guadalajara, C.P. 46200, Colotlán, Jalisco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bolaños</li> <li>● Chimaltitán</li> <li>● Colotlán</li> <li>● Huejúcar</li> <li>● Huejuquilla el Alto</li> <li>● Mezquitic</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● San Martín de Bolaños</li> <li>● Santa María de los Ángeles</li> <li>● Totatiche</li> <li>● Villa Guerrero</li> </ul>	
<p>Lagos de Moreno</p>	<p><b>UNIRSE, Región Altos Norte.</b> Calle San Modesto número # 50, Colonia La Palma, Lagos de Moreno, Jalisco.</p>	<p>Cañadas de Obregón Encarnación de Díaz Jalostotitlán Lagos de Moreno Ojuelos de Jalisco San Diego de Alejandría</p>	<p>San Juan de los Lagos San Julián San Miguel el Alto Teocaltiche Unión de San Antonio Valle de Guadalupe Villa Hidalgo</p>	
<p>Ocotlán</p>	<p><b>UNIRSE, Región Ciénega en Plaza San Felipe.</b> Avenida Universidad # 950, Colonia San Felipe, Ocotlán, Jalisco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Atotonilco el Alto</li> <li>● Ayotlán</li> <li>● La Barca</li> <li>● Degollado</li> <li>● Jamay</li> <li>● Jesús María</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ocotlán</li> <li>● Poncitlán</li> <li>● Tizapán el Alto</li> <li>● Tototlán</li> <li>● Tuxcueca</li> <li>● Zapotlán del Rey</li> </ul>	
<p>Puerto Vallarta</p>	<p><b>Plaza Marina.</b> Carretera al Aeropuerto km 8, locales 144 - 146, F-3, Fraccionamient</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cabo Corrientes</li> <li>● Mascota</li> <li>● Puerto Vallarta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● San Sebastián del Oeste</li> <li>● Talpa de Allende</li> <li>● Tomatlán</li> </ul>	

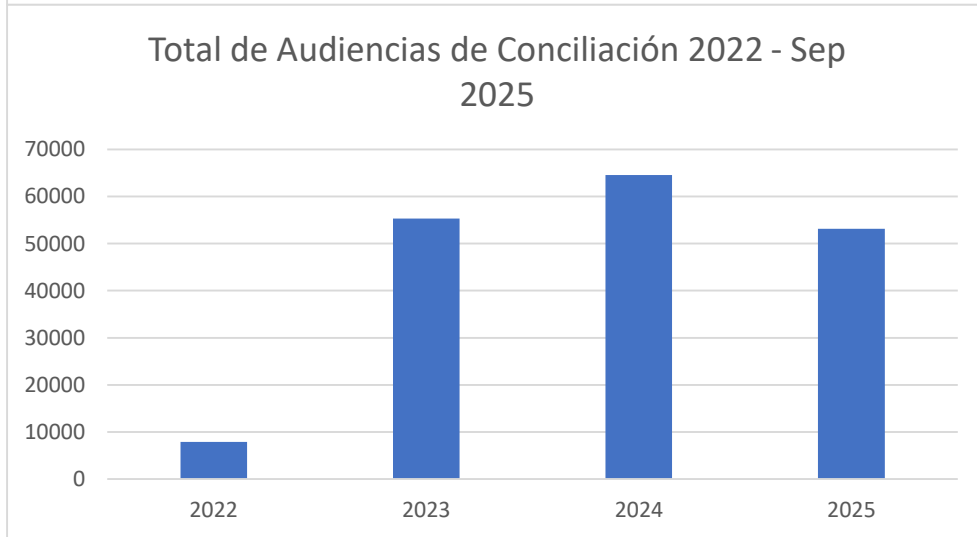
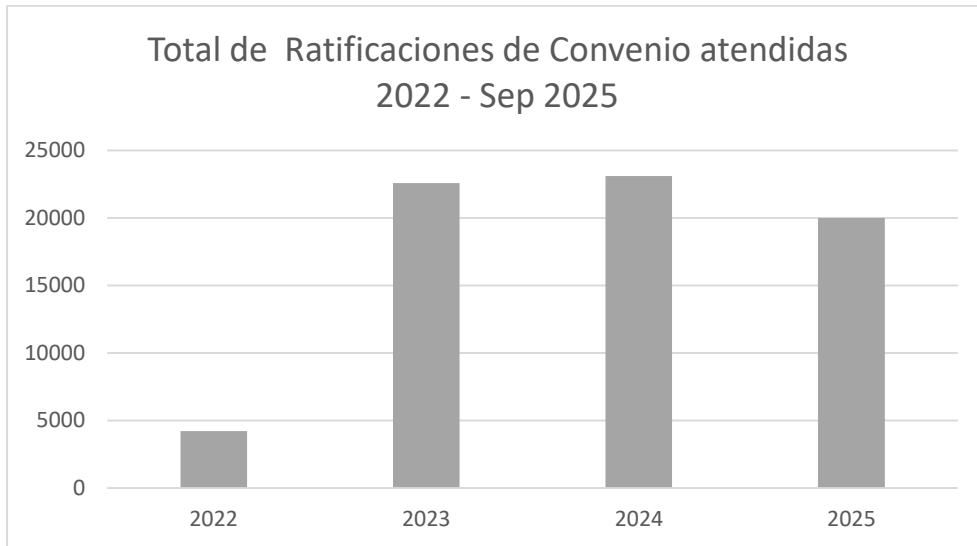
	o Marina Vallarta, Puerto Vallarta, Jalisco.			
Tepatitlán de Morelos	<b>Centro Comercial Plaza Galerías, dentro de la Unidad Regional del Servicio del Estado (UNIRSE).</b> Jardín Alteño #197, Colonia Jardines del Real, Tepatitlán de Morelos, Jalisco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acatic</li> <li>● Arandas</li> <li>● Cuquío</li> <li>● Tepatitlán de Morelos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Yahualica de González Gallo</li> <li>● Mexicacán</li> <li>● San Ignacio del Cerro Gordo</li> <li>● Zapotlanejo</li> </ul>	
Tlajomulco	Calz de las Palmas # 96, Colonia La Aurora, C.P. 44790, Guadalajara, Jalisco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acatlán de Juárez</li> <li>● Chapala</li> <li>● El Salto</li> <li>● Ixtlahuacán de los Membrillos</li> <li>● Jocotepec</li> <li>● Juanacatlán</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Techaluta de Montenegro</li> <li>● Tlajomulco de Zúñiga</li> <li>● Villa Corona</li> <li>● Zacoalco de Torres</li> </ul>	
Zapotlán el Grande (Ciudad Guzmán)	Km. 9.5 Carretera Estatad Ciudad Guzmán - El Grullo, Zapotlán el Grande.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Amacueca</li> <li>● Atemajac de Brizuela</li> <li>● Atoyac</li> <li>● Chiquilistlán</li> <li>● Concepción de Buenos Aires</li> <li>● Gómez Farías</li> <li>● Jilotlán de los Dolores</li> <li>● La Manzanilla de la Paz</li> <li>● Mazamitla</li> <li>● Pihuamo</li> <li>● Quitupan</li> <li>● San Gabriel</li> <li>● Santa María del Oro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sayula</li> <li>● Tamazula de Gordiano</li> <li>● Tapalpa</li> <li>● Tecalitlán</li> <li>● Teocuitatlán de Corona</li> <li>● Tolimán</li> <li>● Tonila</li> <li>● Tuxpan</li> <li>● Valle de Juárez</li> <li>● Zapotiltic</li> <li>● Zapotitlán de Vadillo</li> <li>● Zapotlán el Grande</li> </ul>	

<p>Zapopan (sede Principal)</p>	<p>Avenida Juan Gil Preciado # 6735, Colonia Nuevo México, C.P. 45138, Zapopan, Jalisco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Amatitán</li> <li>● El Arenal</li> <li>● Guadalajara</li> <li>● Ixtlahuacán del Río</li> <li>● San Cristóbal de la Barranca</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● San Pedro Tlaquepaque</li> <li>● Tala</li> <li>● Tequila</li> <li>● Tonalá</li> <li>● Zapopan</li> </ul>	
-------------------------------------	--	---	---	---

Fuente: Elaboración propia de la Dirección de Desarrollo Institucional, con base a la información establecida en la página principal del CCL disponible en <https://ccl.jalisco.gob.mx/sedes-regionales/>

**Anexo 2.** Total de Asesorías Jurídicas, Notificaciones, Ratificaciones de Convenio y Conciliaciones atendidas en el CCL Jalisco desglosadas por año.





---

## GLOSARIO



## XII. Glosario

**AMG:** Área Metropolitana de Guadalajara.

**Archivo de Concentración:** Espacio destinado al resguardo de expedientes inactivos que han dejado de usarse en la gestión diaria, pero deben conservarse por un tiempo determinado antes de su disposición final.

**Archivo de Trámite:** área que integra y organiza los expedientes de los documentos recibidos para el ejercicio de sus atribuciones y funciones del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

**CCLJ:** Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

**Conciliación:** Mecanismo alternativo mediante el cual las personas involucradas en un conflicto laboral, en libre ejercicio de su autonomía, proponen, asistidos por una persona conciliadora, opciones de solución a la controversia en que se encuentran, pudiendo recibir y aceptar, sobre la base de criterios objetivos, alternativas de soluciones diversas.

**Chatbots:** Herramienta utilizada por el CCL para simular una conversación humana a través de texto.

**FIEL (e.firma):** Firma Electrónica Avanzada generada por el SAT (Servicio de Administración Tributaria) para autenticación de identidad.

**FODA:** Herramienta de planificación estratégica que analiza los factores internos y externos del CCL.

**Junta de Gobierno:** La Junta de Gobierno del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

**LFT:** Ley Federal del Trabajo.

**LOCCL:** Ley Orgánica del Organismo Público Descentralizado Denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.

**LTAIPEJ:** Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco.

**MIDE:** Monitoreo de Indicadores del Desarrollo.

**MIR:** Matriz de Indicadores de Resultados.

**Norma ISO 37001: 2016:** Norma Internacional que establece los requisitos para un Sistema de Gestión Antisoborno.

**Plan Institucional:** Es un documento estratégico que una organización, institución o entidad elabora para establecer sus misión y visión a través de objetivos, metas, estrategias y acciones a mediano o largo plazo. Este plan sirve para guiar el desarrollo y funcionamiento de la institución, evaluando que todas sus áreas trabajen alineadas hacia una visión común y con un propósito definido.

**PEDG:** Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza.

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

**SIGNO:** Sistema de Geolocalización y Notificaciones.

**SINACOL:** Plataforma del Sistema Nacional de Conciliación Laboral.

**SISEMH:** Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

**Unidad Administrativa:** Unidad encargada de gestionar los recursos, procesos y operaciones necesarias para el funcionamiento eficiente de una dependencia.

## **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente Plan Institucional entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial “El Estado de Jalisco”.

**SEGUNDO.** Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan a las contenidas en el presente Plan Institucional.

Así lo formuló y autorizó la Lic. Elke Tepper García, en su carácter de Directora General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.



**Lic. Elke Tepper García**  
**Directora General**  
**Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco.**



Coordinación de Crecimiento  
y Desarrollo Económico  
GOBIERNO DE JALISCO

Oficio: CGECDE/476/2025

Guadalajara, Jalisco a 27 de noviembre de 2025

Asunto: Validación del Plan Institucional.

Lic. Elke Tepper García

Directora General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco

Presente

En atención al oficio CCLJ/DG/495/2025 mediante el cual remite el **Plan Institucional** del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Jalisco (CCL), con base en la validación técnica emitida por la **Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana**, y una vez revisado el cumplimiento de los criterios establecidos en la **Guía Metodológica para la Formulación y Actualización de los Planes Institucionales**, me permito informarle que **se valida el documento presentado**.

Lo anterior, **en cumplimiento de lo establecido en el artículo 23, fracción VIII de la Ley de Planeación Participativa para el Estado de Jalisco**, que faculta a esta Coordinación General Estratégica para **aprobar los Planes Institucionales de las entidades sectorizadas a la misma**, y a fin de continuar con el proceso de publicación correspondiente en el **Periódico Oficial del Estado de Jalisco**.

Agradezco la atención brindada al cumplimiento de este proceso y reconozco el compromiso institucional para contribuir a los objetivos del eje de **Crecimiento y Desarrollo Económico**.

Atentamente

*"2025, Año de la Eliminación de la Transmisión Materno Infantil de Enfermedades Infecciosas"*

Mtro. José Mauro Garza Marín

Coordinador General Estratégico de Crecimiento y Desarrollo Económico

CCP:

Mtro. Néstor Eduardo García Romero, Director de Planeación, Evaluación y Seguimiento, CGECDE.

Mtra. Alejandra Leticia Fajardo Ayala, Coordinadora de Instrumentos de Planeación, CGECDE.



