



MORELOS

ECONOMÍA



Centro de  
Conciliación Laboral

# PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL COMITÉ DE ÉTICA DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE MORELOS EJERCICIO 2026

---



1

Handwritten signature

Handwritten signature





# Contenido

I. Introducción

II. Marco Legal

III. Objetivo

IV. Programa Anual de Trabajo (PAT) 2026



## I. Introducción

El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Morelos es un órgano conformado por personas servidoras públicas de los distintos niveles jerárquicos de esta entidad, así como del Órgano Interno de Control, quienes fueron designados en conformidad con el numeral 10 de los Lineamientos Generales para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública.

## II. Marco Legal

En cumplimiento a lo establecido en el numeral 19 de los Lineamientos Generales para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública, publicado mediante Decreto en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad" Número 6133, publicado el 02 de noviembre de 2022, en donde nos establece que los Comités de Ética durante el primer trimestre de cada año, deben de realizar su Programa Anual de Trabajo que contendrá cuando menos: los objetivos, las metas que se pretendan alcanzar para cada objetivo y las actividades a desarrollar para el logro de dichas metas.

## III. Objetivo

El Comité de Ética del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Morelos tiene como objetivo fomentar la ética y la integridad pública, a fin de lograr una mejora continua del clima y la cultura organizacional durante el ejercicio 2026.

Para su instrumentación se consideran las siguientes acciones:

3  
M.C.



- I. Capacitación en temas de ética, integridad, prevención de actos de corrupción, así como prevención y atención hostigamiento sexual y acoso sexual, lo anterior con base a los protocolos y normatividad aplicable.
- II. Informar a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso sobre el Código de Ética de la Administración Pública Estatal y los Lineamientos Generales para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública.
- III. Difusión de los valores, principios y reglas de integridad contenidos en el Código de Ética de la Administración Pública Estatal y en el Código de Conducta del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Morelos, promoviendo la firma de la Carta Compromiso correspondiente.
- IV. Establecer mecanismos para fomentar, vigilar y evaluar el cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta entre las personas servidoras públicas del CCLEM.
- V. Dar seguimiento a las denuncias presentadas por presuntas conductas contrarias al Código de Ética, las reglas de integridad y/o el Código de Conducta.
- VI. Registrar y dar seguimiento a las denuncias de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, brindando acompañamiento a las presuntas víctimas en coordinación con la persona consejera correspondiente.

El presente Programa Anual de Trabajo 2026 será presentado en la primera sesión ordinaria del Comité de Ética correspondiente al ejercicio 2026, y su versión electrónica original se resguardará en los archivos de la Secretaría Técnica del Comité.

## IV. Programa Anual de Trabajo (PAT) 2026

### I. Capacitación, Sensibilización, Asesoría y Consulta.



<b>Indicador</b>	Promoción de programas y cursos de capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad, prevención de conflictos de interés, actos de corrupción, hostigamiento sexual y acoso sexual laboral, en coordinación con la Secretaría de la Contraloría y el Órgano Interno de Control.				
<b>Objetivo</b>	Mantener a las personas servidoras públicas del CCLEM actualizadas en temas de ética e integridad, fortaleciendo su actuación profesional en el ejercicio de sus funciones.				
<b>Meta</b>	Al finalizar el año 2026, al menos el 80% de las personas servidoras públicas del CCLEM habrán acreditado de uno a tres cursos o capacitaciones en las materias señaladas.				
Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
1.1	Asegurar que las personas integrantes del Comité de Ética acrediten al menos un curso en materia de ética e integridad.	05/Feb/2026	Último día hábil de 2026.	Constancias o evidencias digitales.	Incumplimiento en capacitación.
1.2	Impulsar la capacitación del personal del CCLEM en temas de ética e integridad.	05/Feb/2026	Último día hábil de 2026.	Constancias de acreditación.	Incumplimiento normativo.
1.3 <b>OBLIGATORIO</b>	Se dará seguimiento al programa: "Mes de la actuación y prevención contra conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual", consistente en que de	02/Marzo/2026 25/Mayo/2026 10/Agosto/2026	Último día hábil de 2026.	Constancia de que el curso y/o capacitación fue acreditado. <b>(Obligatorio)</b>	Incumplimiento del programa.

Handwritten signature and initials, including the letters 'M C'.





	manera periódica se tomará un curso en materia directa o similares que tengan relación a la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual dentro del CCLEM. Asimismo, durante el año 2026 se compartirá infografía al respecto.	03/Noviembre/2026			
--	--	-------------------	--	--	--

## II. Difusión.

Indicador	Difusión del Código de Ética de la Administración Pública Estatal, del Código de Conducta del CCLEM y de contenidos de sensibilización en ética e integridad.				
Objetivo	Dar a conocer y reforzar la aplicación de los valores y principios rectores en el ejercicio de las funciones públicas.				
Meta	Al finalizar el año 2026, al menos el <b>95%</b> de las personas servidoras públicas del CCLEM conocerán y aplicarán adecuadamente los principios y valores éticos.				
Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
2.1	Difundir de manera periódica contenidos gráficos, audiovisuales o	05/Feb/2026	Último día hábil	Evidencia digital o física de los materiales	Incumplimiento en la difusión de contenidos






	informativos en los medios institucionales del CCLEM (página web, redes sociales, correo institucional o espacios físicos), relacionados con ética pública, integridad, prevención de conflictos de interés, actos de corrupción, así como prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual.		laborable del 2026.	difundidos (imágenes, capturas de pantalla, publicaciones o enlaces).	que limite el conocimiento y sensibilización del personal, generando posibles responsabilidades administrativas conforme a la normativa vigente.
2.2	Difundir entre las personas servidoras públicas de nuevo ingreso el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, el Código de Conducta del CCLEM y la Carta Compromiso correspondiente, asegurando su conocimiento y aceptación.	05/Feb/2026	Último día hábil laborable del 2026.	Cartas Compromiso firmadas y evidencia que la difusión de la normatividad mencionada.	Falta de conocimiento de la normativa ética por parte del personal de nuevo ingreso, lo que podría derivar en conductas contrarias a los principios institucionales.
2.3	Difusión del presente Programa Anual de Trabajo en la página web oficial del CCLEM.	05/Feb/2026	Último día hábil laborable del 2026.	Visualización de la publicación en la página de internet del CCLEM.	Incumplimiento u omisión en la publicación del Programa Anual de Trabajo, generando observaciones por parte de los órganos fiscalizadores y posibles





					responsabilidades administrativas.
--	--	--	--	--	------------------------------------

### III. Denuncias y/o Quejas derivadas al incumplimiento de la normatividad en materia de ética.

<b>Indicador</b>	Recepción, análisis, atención y, en su caso, canalización de quejas y denuncias por presuntas conductas contrarias a la ética pública.				
<b>Objetivo</b>	Que los servidores públicos de este Centro de Conciliación Laboral, tengan el conocimiento y sobre todo la confianza de acercarse ante el Comité de Ética para presentar, según sea el caso, denuncia y/o queja sobre presuntos actos que vulneran lo estipulado en la normativa mencionada en el indicador de este apartado, consolidando al Comité de Ética como un órgano confiable y accesible para la presentación de quejas o denuncias.				
<b>Meta</b>	Al cierre del ejercicio 2026, al menos el <b>80%</b> del personal contará con la confianza necesaria para acudir al Comité de Ética.				
Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
	Recibir, registrar y analizar las quejas y/o denuncias que se presenten ante el Comité de Ética	05/Feb/2026	Ultimo día hábil	Registro físico o digital de la mencionada denuncia o queja.	Incumplimiento o desestimación de las denuncias y/o quejas que

c  
37





3.1	por presuntas conductas contrarias a los valores, principios y reglas de integridad establecidos en el Código de Ética de la Administración Pública Estatal y en el Código de Conducta del CCLEM.		laborable del 2026.		se presenten al Comité de Ética por posibles conflictos de interés del mismo Comité, acreedores a cargas administrativas previstas en la legislación vigente.
3.2	Formular observaciones o recomendaciones en el caso de quejas o denuncias derivadas del incumplimiento del Código de Ética o Código de Conducta, que consistirán en una recomendación o pronunciamiento imparcial no vinculatorio, y que se harán de conocimiento de las personas servidoras públicas involucradas, de sus superiores jerárquicos y en su caso de las autoridades del CCLEM.	05/Feb/2026	Último día hábil laborable del 2026.	Registro en el Acta de la sesión ordinaria y/o extraordinaria del Comité respecto a las observaciones o recomendaciones realizadas.	Incumplimiento en la formulación de observaciones o recomendaciones en el caso de las mencionadas quejas o denuncias, acreedores a cargas administrativas previstas en la legislación vigente.

#### IV. Denuncias y/o Quejas en materia de conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Handwritten signature and initials, including a circled mark and the number 9.





<b>Indicador</b>	Seguimiento oportuno, confidencial y conforme a la normatividad aplicable de las denuncias presentadas en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo de Actuación para la Recepción y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.				
<b>Objetivo</b>	Garantizar una atención integral, confidencial, imparcial y con enfoque de derechos humanos a las presuntas víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, fortaleciendo la confianza en los mecanismos institucionales de atención.				
<b>Meta</b>	Al finalizar el ejercicio 2026, al menos el <b>90%</b> del personal adscrito al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Morelos tendrá la confianza de presentar denuncias ante las instancias competentes, en caso de suscitarse conductas de esta naturaleza.				
Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
4.1	El Comité de Ética, en coordinación con la persona consejera para la recepción y atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual del CCLEM, registrará, atenderá y dará seguimiento a las denuncias presentadas por las personas servidoras públicas, observando en todo momento el procedimiento previsto en el Protocolo de Actuación para la Recepción y Atención de Denuncias	05/Feb/2026	Último día hábil laborable del 2026.	Registro físico y digital de las denuncias recibidas por presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual del CCLEM, así como las resoluciones emitidas para las mismas, en cada una de las sesiones ordinarias que lleve a cabo el Comité de Ética se actualizará y se dará aviso de ello a la	Que no se realice el seguimiento y registro sobre las denuncias presentadas por los servidores públicos del CCLEM sobre presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual, acreedores a cargas administrativas previstas en la legislación vigente.



	<p>por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.</p>		<p>Secretaría de la Contraloría.</p> <p>Es menester enfatizar, que lo anterior se hará con base al Acuerdo de Confidencialidad firmado por este órgano colegiado, por lo cual la información que se adquiera deberá de tratarse con absoluta secrecía.</p>	
--	---	--	--	--

## V. Evaluación

<b>Indicador</b>	<p>Implementación y fortalecimiento de mecanismos de seguimiento y control orientados a promover, supervisar y evaluar la correcta observancia y cumplimiento del Código de Ética de la Administración Pública Estatal, del Código de Conducta, así como de los Lineamientos y Protocolos aplicables entre las personas servidoras públicas adscritas al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Morelos.</p>
<b>Objetivo</b>	<p>Evaluar el cumplimiento del Código de Ética, Código de Conducta y normatividad aplicable.</p>
<b>Meta</b>	<p>Al finalizar 2026, al menos el 95% del personal habrá cumplido con la normativa ética.</p>

11






Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
5.1	Colaborar con la Secretaría de la Contraloría y el Órgano Interno de Control en la evaluación anual del cumplimiento del Código de Ética de la Administración Pública Estatal y del Código de Conducta del CCLEM, mediante los mecanismos e instrumentos que dichos entes determinen.	05/Feb/2026	Último día hábil laborable del 2026.	Cualquier tipo de documento y/o acto físico o digital que se haya suscitado en relación a esta actividad.	Omisión o falta de colaboración en la evaluación anual, lo que podría derivar en observaciones o responsabilidades administrativas conforme a la normatividad vigente.
5.2	Determinar, conforme a los criterios que establezca la Secretaría de la Contraloría y el Órgano Interno de Control, los indicadores de cumplimiento del Código de Ética de la Administración Pública Estatal y el Código de Conducta del CCLEM, así como el método para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos.	05/Feb/2026	Último día hábil laborable del 2026.	Los resultados y su evaluación se difundirán en el portal de internet del CCLEM.	Falta de definición o aplicación de indicadores y métodos de evaluación, lo que podría limitar la medición del cumplimiento normativo y generar observaciones de los órganos fiscalizadores.

C



## VI. Gestión

<b>Indicador</b>	Ejecución oportuna y ordenada de las actividades administrativas y operativas del Comité de Ética, necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones sustantivas durante el ejercicio 2026.				
<b>Objetivo</b>	Asegurar el correcto funcionamiento del Comité de Ética mediante la planeación, organización y atención eficiente de las actividades de gestión, sesiones y requerimientos institucionales, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos establecidos en el presente Programa Anual de Trabajo.				
<b>Meta</b>	Atender en tiempo y forma al menos el 90% de las actividades de gestión, administrativas y operativas del Comité de Ética durante el ejercicio 2026.				
Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
6.1	Celebrar cuatro sesiones ordinarias del Comité de Ética durante el ejercicio 2026, conforme al calendario aprobado, para el seguimiento de los asuntos competencia del Comité.	Todas las sesiones inician a las 10:00 hrs. 1ª: 04/Feb/2026 2ª 13/Mayo/2026 3ª 05/Agosto/2026	En la misma fecha, solo que en diferente hora de término, de acuerdo a el desahogo de cada sesión.	Actas de las sesiones ordinarias, en formato físico y/o digital, debidamente firmadas por las personas integrantes del Comité.	Incumplimiento de celebrar las sesiones ordinarias en las fechas previstas y aprobadas por este Comité de Ética, acreedores a cargas administrativas previstas en la legislación vigente.





		4º 02/Diciembre/2026			
6.2	Atender las solicitudes, requerimientos y actividades de colaboración que se formulen al Comité de Ética durante el ejercicio 2026, por parte de las instancias competentes.	05/Feb/2026	Último día hábil laborable del 2026.	Registros, oficios, actas, correos institucionales o cualquier otro documento que acredite la atención a las solicitudes realizadas.	Omisión o retraso en la atención de solicitudes o requerimientos institucionales, lo que podría derivar en observaciones por parte de los órganos fiscalizadores.

### VII. Mejora de procesos y tramos de control

<b>Indicador</b>	Identificación y análisis de riesgos institucionales asociados a los procesos y tramos de control relacionados con las funciones y actividades del Comité de Ética.
<b>Objetivo</b>	Detectar áreas de oportunidad y riesgos que puedan afectar el adecuado desarrollo de los procesos y tramos de control vinculados a las funciones del Comité de Ética, a fin de proponer acciones de mejora que fortalezcan el control interno y la cultura de integridad institucional.
<b>Meta</b>	Identificar, durante el ejercicio 2026, al menos tres riesgos que puedan vulnerar el correcto desarrollo de los procesos y tramos de control en el ámbito de actuación del Comité de Ética.

Handwritten signatures and initials, including a large circular stamp with a signature inside.





Clave actividad	Actividad	Fecha		Mecanismo de verificación	Riesgos
		Inicio	Fin		
7.1	Verificar que las actividades establecidas en el presente Programa Anual de Trabajo se ejecuten conforme a los elementos de control aplicables previstos en la Cédula de Autoevaluación del Sistema de Control Interno por Elemento de Control.	05/Febrero/2026	Último día hábil laborable del 2026.	Evidencia física y/o digital que acredite la verificación realizada respecto del cumplimiento de las actividades y elementos de control correspondientes.	Falta de verificación oportuna del cumplimiento de las actividades del PAT, lo que podría generar debilidades en el sistema de control interno y observaciones por parte de los entes fiscalizadores.
7.2	Formular y, en su caso, remitir sugerencias al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) para la mejora o modificación de procesos y tramos de control en las unidades administrativas del CCLEM, cuando se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta.	05/Febrero/2026	Último día hábil laborable del 2026.	Evidencia documental, física o digital, de las sugerencias formuladas y remitidas al COCODI.	Omisión en la formulación de sugerencias de mejora, lo que podría limitar la prevención de conductas contrarias a la normativa ética y generar observaciones administrativas.





INTEGRANTES DEL COMITÉ DE ÉTICA DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE MORELOS

**MALÚ ESTEFANÍA AYALA GUTIÉRREZ**  
ENCARGADA DE DESPACHO DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN  
LABORAL DEL ESTADO DE MORELOS, EN SU CARÁCTER DE  
PRESIDENTA DEL COMITÉ DE ÉTICA

**NORMAN SONORA MARTÍNEZ**  
DIRECTOR ADMINISTRATIVO DEL CENTRO DE  
CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE MORELOS,  
EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO TÉCNICO Y  
ENLACE DEL COMITÉ DE ÉTICA

**GENARO ALBERTO GARCÍA SÁNCHEZ**  
DIRECTOR JURÍDICO DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN  
LABORAL DEL ESTADO DE MORELOS, EN SU  
CARÁCTER DE VOCAL DEL COMITÉ DE ÉTICA

**KARLA FERNANDA ARAIZA MARTÍNEZ**  
COMISARIA PÚBLICA EN EL CENTRO DE CONCILIACIÓN  
LABORAL DEL ESTADO DE MORELOS Y DEL COMITÉ DE ÉTICA

