

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



COMITÉ DE ÉTICA
INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2020



INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2020

INDICE

1.	Presentación	3
2.	Directorio	4
3.	Informe Anual de Actividades 2020	7
	3.1 Resultados del Programa Anual de Trabajo 2020	7
	3.2 Número de Personas Servidoras Públicas Capacitadas en las Materias de Ética, Integridad Pública y Conflictos de Intereses	19
	3.3 Atención a Denuncias	20
	3.3.1 Número de denuncias, estatus y sentido de la determinación	21
	3.3.2 Número de asuntos que fueron concluidos por mediación entre las partes	21
	3.3.3 Número de recomendaciones emitidas, y seguimiento a las mismas	21
	3.3.4 Actividades del Subcomité de Atención a Denuncias	22
4.	Riesgos éticos	23
5.	Resultados del sondeo de percepción al cumplimiento del código de conducta	26
6.	Número de peticiones ciudadanas recibidas.	27
7.	Buenas prácticas implementadas para fomentar la integridad	28
8.	Acciones de mejora en las unidades administrativas en las que se detecten conductas contrarias al código de ética o al código de conducta	31
9.	Conclusiones	32
10.	Hoja de firmas	33
11.	Anexos	36



1. PRESENTACIÓN

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), en su carácter de órgano democráticamente integrado enaltece su compromiso permanente de dar cumplimiento y desempeñarse conforme a los valores y principios del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, impulsando y promoviendo el actuar ético e íntegro coadyuvando a generar, con ello, un clima organizacional, eficaz, eficiente, transparente, equitativo y cooperativo.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Misión

Fortalecer la política laboral y observar el cumplimiento de los derechos laborales mediante la inclusión de los jóvenes a través de la capacitación en el trabajo; el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral; la recuperación del poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos; la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral para dignificar el trabajo; y el fortalecimiento de la intermediación laboral y la capacitación para la empleabilidad; que mejoren las condiciones de las y los trabajadores e incrementen su calidad de vida al igual que el de sus familias.

Visión

Ser la dependencia del Gobierno Federal que vigile el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores y sus familias, para garantizar un incremento sostenido en su calidad de vida. Asimismo, propiciar que el diálogo social construya relaciones democráticas entre patrones y trabajadores, para contribuir con la justicia social que reclama la definición de un nuevo país.

2. DIRECTORIO

MIEMBROS PERMANENTES

PROPIETARIO

Presidente
Marco Antonio Hernández Martínez
Titular de la Unidad de Administración y Finanzas
marco.hernandez@stps.gob.mx

SUPLENTE

José Alejandro García Angeles
Coordinador Administrativo y Apoyo Técnico de la Unidad de Administración y Finanzas
josea.garcia@stps.gob.mx

Secretaría Ejecutiva

Julieta De La Vega Luna
Directora de Administración de Servicios Generales
julieta.delavega@stps.gob.mx

Secretaría Técnica

Michelle Palatto Suárez
Supervisora de Área de Apoyo de Gestión de Recursos de la Unidad de Administración y Finanzas
michelle.palatto@stps.gob.mx

MIEMBROS ELECTOS TEMPORALES

PROPIETARIO

Director General
José Jacinto Guzmán Moreno
Director General de Programación y Presupuesto
jose.guzman@stps.gob.mx

SUPLENTE

Román Mirón Fuentevilla
Director General de Recursos Materiales y Servicios Generales
roman.miron@stps.gob.mx

Director de área
Herandi Isabel Muñoz Hernández
Secretaría Técnica de la Oficina de la C. Secretaría
herandi.munozh@stps.gob.mx

Rogelio Jesús Rosales Campos
Director de Servicios de Información de la Dirección General de Tecnologías de la Información
rogelio.rosales@stps.gob.mx





MIEMBROS ELECTOS TEMPORALES

PROPIETARIO

SUPLENTE

Subdirector

Christian Ortega Olmos
Subdirector de Administración de Redes de la Dirección General de Tecnologías de la Información

christian.ortega@stps.gob.mx

Ángel Martínez Miranda
Subdirector de Actualización de la Información de los Servidores Públicos de la Dirección General de Recursos Humanos

amartinez@stps.gob.mx

Jefe de departamento

Paula Selene Vázquez Ruiz
Jefe de Departamento de Apoyo Técnico de Programación en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

selene.vazquez@stps.gob.mx

William Luis Calderón Palomino
Jefe de Departamento de Aseguramiento de la Información e Implementación de los Sistemas Informáticos en la Dirección General de Tecnologías de la Información

william.calderon@stps.gob.mx

Enlace

Víctor Leo Hernández Muñoz
Inspector Federal de Trabajo Calificado en la Oficina de Representación Federal de Trabajo Veracruz

victorioleo.hernandez@stps.gob.mx

Diana Citlalli Mejía García
Profesional Dictaminador de Servicios Especializados Actuario Judicial en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

diana.mejia@stps.gob.mx

Operativo

Itzel Stephanie González Mauries
Coordinador de Técnicos en Materia Laboral en la Unidad de Trabajo Digno

itzel.gonzalez@stps.gob.mx

Julieta Servín Vargas
Técnico Superior en la Oficina de Representación Federal de Trabajo Michoacán

jservin@stps.gob.mx

MIEMBROS ELECTOS TEMPORALES

PROPIETARIO

SUPLENTE

Operativo

Moisés Rico Monroy
 Profesional Titulado de la Dirección
 General de Asuntos Jurídicos
moises.rico@stps.gob.mx

Fidel Alejandro Armenta Robertson
 Coordinador de Técnicos en Materia
 Laboral en la Dirección General de
 Recursos Materiales y Servicios
 Generales
fidel.armenta@stps.gob.mx

María Bárbara Tirado Lugo
 Técnico Superior, Unidad del Servicio
 Nacional de Empleo
blugo@stps.gob.mx

María Gabriela López Trujano
 Secretaria Ejecutiva A, Dirección
 General de Recursos Humanos
gabriela.lopez@stps.gob.mx

Órgano Interno de Control

Marcos Cerardo Fuentes Muñiz
 Titular del Área de Auditoría Interna, de Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública
 del Órgano Interno de Control en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
marcos.fuentes@stps.gob.mx

ASESORES

Dirección General de Recursos Humanos

Gabriela Parra Ramos
 Subdirectora de Manuales Administrativos e Innovación Organizacional
 Asesora de la Dirección General de Recursos Humanos
gabriela.parra@stps.gob.mx

Dirección General de Asuntos Jurídicos

José de Jesús García Piedra
 Encargado del Despacho de la Dirección General de Asuntos Jurídicos
josedejesus.garcia@stps.gob.mx



3. INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2020

3.1 RESULTADOS DEL PAT 2020

1. Capacitación y Sensibilización

Objetivo: Las personas servidoras públicas del organismo reciban capacitación o sensibilización en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses

Meta: Al finalizar el año 2020, al menos 15% de las personas servidoras públicas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) han recibido una o más capacitaciones o sensibilizaciones en materia de ética e integridad pública, o prevención de conflictos de intereses.

Actividad	Resultado	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo	Autoevaluación
<p>1.1.1 Llevar a cabo las gestiones necesarias para asegurar que el curso sobre la "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público" sea acreditado por quienes conforman el CEPCL y, en su caso, por otras personas servidoras públicas del organismo.</p>	<p>Los Miembros del CEPCL, en su mayoría cumplieron satisfactoriamente con la acreditación de los cursos en línea impartidos por la SFP e INMUJERES, durante el ejercicio 2020, tales como "Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público", "Los Conflictos de Interés en el ejercicio del Servicio Público", "Sumate al Protocolo" e "Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres".</p> <p>A través del Oficio No. 500/UAF/005/2020, de fecha 14 de enero del año 2020, el C. Marco Antonio Hernández Martínez, Presidente del CEPCL, solicitó el apoyo a la Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres a efectos de contar con una capacitación presencial en la Dependencia.</p> <p>Con Fecha 22 de enero, se recibió respuesta, por parte de éste organismo, poniendo a disposición los cursos en línea dentro de la plataforma de INMUJERES, al encontrarse en proceso de actualización de la capacitación presencial.</p> <p>De igual forma, mediante Oficio No. 500/UAF/CEPCL/014/2020, de fecha 10 de febrero, signado por la C. Julieta de la Vega Luna, Secretaria Ejecutiva del CEPCL, se solicitó el apoyo del Director del Servicio Profesional de Carrera en la Dependencia a efectos de que se asegurara la implementación de un curso en la materia</p>	<p>Constancia o captura de pantalla de que el curso fue acreditado.</p>	<p>STPS_CAP_01.pdf STPS_CAP_02.pdf</p>	<p>100</p>
<p>1.1.2 Realizar las gestiones necesarias para que las personas servidoras públicas del organismo participen en al menos un curso de capacitación o sensibilización sobre temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de intereses, igualdad de género, violencia de género, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, o prevención de la discriminación.</p>	<p>Lista de asistencia de manera obligatoria. Fotos y material de la sesión, de manera opcional.</p>	<p>STPS_CAP_03.pdf STPS_CAP_04.pdf STPS_CAP_05.pdf</p>	<p>100</p>	



con la finalidad de fortalecer los conocimientos de las personas servidoras públicas, mismo que derivó en el desarrollo del curso en línea "Hostigamiento y Acoso Sexual".

1.1.3 Solicitar a la Dirección del Servicio Profesional de Carrera, de la Dirección General de Recursos Humanos, la impartición de cursos en materia de Ética, Integridad y de Prevención de Conflictos de Interés.

Mediante Oficio No. 500/UAF/CEPCL/027/2020, de fecha 4 de marzo, signado por la C. Julieta de la Vega Luna, Secretaria Ejecutiva del CEPCL, se solicitó el apoyo del Director del Servicio Profesional de Carrera en la Dependencia a efectos de que se asegurara la implementación de diversos cursos, con la finalidad de fortalecer los conocimientos de las personas servidoras públicas, en materia de Ética Pública, Integridad y Prevención de Conflictos de Interés.

Documento aprobado, y evidencia de cursos

STPS_CAP_06.pdf
STPS_CAP_07.pdf

100

Bajo este contexto, las actividades comprometidas para coadyuvar con la meta fueron cumplidas al 100%, sin embargo, el resultado del indicador alcanzado fue de 7.54% con respecto al 15% establecido por la UEPPCI, situación debida principalmente a las dificultades que presentaron algunas personas servidoras públicas al trabajar a distancia derivado de la pandemia provocada por el Virus SARS CoV2-19 (Coronavirus)

Objetivo: Asegurar la implementación de las acciones de capacitación y sensibilización, que el CEPCL haya programado, en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de intereses.

Meta: Al finalizar el año 2020, al menos 75% de las acciones capacitación en materia de ética e integridad pública y prevención de conflictos de interés, programadas por el CEPCL, han sido realizadas.

Actividad	Resultado	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo	Autoevaluación
1.2.1 Realizar las gestiones necesarias para que el CEPCL u otra instancia, imparta capacitación o sensibilización a las personas servidoras públicas del organismo, sobre los elementos fundamentales de los conflictos de intereses.	Mediante Oficio No. 500/UAF/CEPCL/027/2020, de fecha 4 de marzo, signado por la C. Julieta de la Vega Luna, Secretaria Ejecutiva del CEPCL, se solicitó el apoyo del Director del Servicio Profesional de Carrera en la Dependencia a efectos de que se asegurara la implementación de diversos cursos, con la finalidad de fortalecer los conocimientos de las personas servidoras públicas, en materia de Conflictos de Interés. De igual forma, ante la contingencia sanitaria provocada por la presencia del virus SARS CoV2-19 (COVID-19), a lo largo del ejercicio 2020 el CEPCL mantuvo la difusión constante del curso en línea "Los Conflictos de Intereses	Imagen del oficio o correo electrónico de las gestiones realizadas	STPS_CAP_07.pdf STPS_CAP_08.pdf STPS_CAP_09.pdf	100





<p>1.2.2 Elaborar un proyecto o propuesta de programa de capacitación en materia de ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses para las personas servidoras públicas del organismo, para los años 2020 a 2024, y comunicar el mismo a las instancias responsables de la capacitación al personal dentro del organismo público.</p>	<p>en el ejercicio del Servicio Público, y dando atención personalizada a las personas servidoras públicas que tuviesen problemas con la inscripción en el sistema.</p> <p>Con fecha 4 de septiembre de 2020, se emitió un correo electrónico oficial, dirigido al Director del Servicio Profesional de Carrera en la Dependencia a efectos de instrumentar el Programa de Capacitación de las personas servidoras públicas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el periodo 2020 - 2024, el cual comprende cursos de capacitación en materia de Nueva ética e integridad pública, Prevención de Conflictos de Interés y demás temas pertinentes.</p>	<p>Imagen del oficio o correo electrónico de las gestiones realizadas.</p> <p>STPS_CAP_10.pdf STPS_CAP_11.pdf</p> <p>100</p>
<p>1.2.3 Impulsar los cursos en línea impartidos por la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) en conjunto con la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH).</p>	<p>Los cursos en línea del Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación (CONAPRED), fueron difundidos vía correo electrónico a lo largo del ejercicio 2020, a modo de incentivar la participación de las personas servidoras públicas de la dependencia.</p>	<p>Imagen del oficio o correo electrónico de las gestiones realizadas.</p> <p>STPS_CAP_12.pdf</p> <p>100</p>

Bajo este contexto, las actividades comprometidas para coadyuvar con la meta fueron cumplidas al 100% con lo que se logró el resultado programado.

2. Difusión

Objetivo: Desarrollar acciones de difusión para impulsar el conocimiento y la sensibilización de las personas servidoras públicas de la STPS en materia de ética e integridad pública, y prevención de conflictos de intereses.

Meta: Implementar al menos 80% de las acciones de difusión programadas por el CEPCCI, así como las que, en su caso, sean solicitadas por la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses.

Actividad	Resultado	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo	Autoevaluación
2.1.1 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales sobre los elementos fundamentales de la Nueva Ética Pública.	Durante el ejercicio 2020, el CEPCCI dio difusión constante a través de correo electrónico masivo para las personas servidoras públicas de la dependencia, de las infografías, enviadas por la Unidad de ética, así como el material elaborado propiamente, tales como el Conflicto de Interés y los valores y principios vulnerables, derivados de la aplicación de los cuestionarios electrónicos durante el ejercicio 2019	Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje.	STPS_DIV_01.pdf	100
2.1.2 Generar y difundir contenidos gráficos o audiovisuales en materia de sensibilización sobre el tema de conflictos de intereses.	Durante el ejercicio 2020, el CEPCCI mantuvo difusión de las infografías "Conflictos de Interés: la Regla de los 3 pasos" (en el caso de ésta, la propia y la elaborada por la SFP), "¿Qué es Conflicto de Interés?", "Conflictos de intereses", "Actuación bajo conflicto de Interés" y "Consecuencias de la actuación bajo conflicto de Interés", proporcionados por la SFP; así como las convocatorias para participar en el Curso "Los Conflictos de Interés en el ejercicio del Servicio Público", dentro de las actividades de sensibilización al interior de la dependencia.		STPS_DIV_02.pdf	100
2.1.3 Difundir los materiales de temas de ética, integridad pública, prevención de conflictos de interés, o temas afines, en atención, en su caso, a las solicitudes expresadas por la UEPPCI	Las difusiones solicitadas por la UEPPCI fueron transmitidas a las personas servidoras públicas de la dependencia en tiempo y forma, con el respectivo registro de evidencia en el SSECCOE		STPS_DIV_03.pdf	100
2.1.4. Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	Se dio difusión constante durante el año 2020 al Protocolo HAS, así como al Pronunciamiento Cero tolerancia firmado por la Titular de la Dependencia, la C. Luisa María Alcalde Luján, el cual se encuentra publicado en el portal de la dependencia.		STPS_DIV_04.pdf	100



Actividad	Resultado	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo	Autoevaluación
21.5 Difundir cuáles son las faltas administrativas que pueden cometer las personas servidoras públicas y las sanciones a que se pueden hacerse acreedoras.	Durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, el CEPCI elaboró y difundió a través de correo electrónico masivo institucional, la Infografía "¿Qué es Responsabilidad Administrativa y cuáles son sus sanciones?"		STPS_DIV_05.pd f	100
21.6 Difundir la existencia de la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción.*	Durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, el CEPCI elaboró y difundió a través de correo electrónico masivo institucional, información oportuna sobre la Plataforma de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción, junto con la liga de acceso a la misma. El CEPCI, dio difusión constante a la existencia del Comité, vía correos electrónicos masivos institucionales, mismos que contaron con una carpeta de acceso a los documentos aprobados como el Código de Conducta, el Código de Ética, entre otros.		STPS_DIV_06.pd f	100
21.7 Difundir la existencia del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), el Código de Conducta, Código de Ética, y las Reglas de Integridad.	Durante el ejercicio 2020, se dio difusión a los directorios actualizados del CEPCI, del Directorio de Personas Consejeras y de Personas Asesoras, para efectos de los Protocolos de atención a denuncias a través de correo electrónico masivo a las personas servidoras públicas de la dependencia, destacando que dicha información se encuentra disponible para consulta dentro del Sitio de Intranet del Comité y el portal de la dependencia. Durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, el CEPCI elaboró y difundió a través de correo electrónico masivo institucional, sobre la forma de acceder a él en la Intranet de la Dependencia, en conjunto con el formato de ingreso de denuncias.	Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje.	STPS_DIV_07.pd f	100
21.8 Difusión de los directorios actualizados del CEPCI, de Personas Consejeras y Personas Asesoras, para efectos de los Protocolos de atención a denuncias.			STPS_DIV_08.pd f	100
21.9. Difusión permanente de la existencia del buzón de denuncias.			STPS_DIV_09.pd f	100
21.10 Difusión del procedimiento para presentar una denuncia ante el CEPCI, promoviendo la cultura de la denuncia ante actos contrarios a la ética.	Durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, el CEPCI elaboró y difundió a través de correo electrónico masivo institucional, la Infografía Procedimiento para presentar una denuncia ante el CEPCI		STPS_DIV_10.pdf	100

Actividad	Resultado	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo	Autoevaluación
2.1.11 Difusión del formato para el Ingreso de denuncias ante el CEPCCI.	Durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, el CEPCCI elaboró y difundió a través de correo electrónico masivo institucional, el formato de ingreso de denuncias ante el CEPCCI y la forma de acceder a él en la intranet de la Dependencia. Durante el ejercicio 2020 se realizó la difusión, digital como Impresa para conmemorar el "Día por la Integridad", e incentivar a las personas servidoras públicas de la dependencia a portar una prenda de color verde a favor de la Integridad, usando el Hashtag #yo_verde_por_la_integridad		STPS_DIV_11.pdf	100
2.1.12 Difusión permanente del "Día de la Integridad", el día 9 de cada mes.	El CEPCCI realizó la Infografía "Modelo para la Realización de Juicios Éticos", misma que fue difundida a través de correo electrónico masivo a todas las personas servidoras públicas de la dependencia.		STPS_DIV_12.pdf	100
2.1.13 Campaña de difusión a favor del Valor de Integridad.	El CEPCCI realizó la Infografía "¿Ya conoces el Valor de Liderazgo?", misma que fue colocada en todos los inmuebles de la dependencia.	Imagen digital o captura de pantalla de la difusión del material o de destinatarios del mensaje.	STPS_DIV_13.pdf	100
2.1.14 Campaña de difusión a favor del Valor de Liderazgo.	El CEPCCI dio continuidad a la campaña "¿Ya conoces el Valor de Liderazgo?", misma que fue colocada en todos los inmuebles de la dependencia.		STPS_DIV_14.pdf	100
2.1.15 Campaña de difusión a favor del Principio de Imparcialidad.	El CEPCCI dio continuidad a la campaña "¿Ya conoces el Principio de Imparcialidad?", misma que fue colocada en todos los inmuebles de la dependencia.		STPS_DIV_15.pdf	100
2.1.16 Campaña de difusión a favor del Principio de Objetividad.	El CEPCCI realizó la Infografía "Principio de Objetividad", misma que fue difundida a través de correo electrónico masivo a todas las personas servidoras públicas de la dependencia.		STPS_DIV_16.pdf	100
2.1.17 Campaña de difusión a favor del Principio de Competencia por Mérito.	El CEPCCI realizó la Infografía "Principio de Competencia por Mérito", misma que fue difundida a través de correo electrónico masivo a todas las personas servidoras públicas de la dependencia.		STPS_DIV_17.pdf	100
2.1.18 Campaña de difusión a favor del Principio de Rendición de cuentas	El CEPCCI dio continuidad a la campaña "¿Ya conoces el Principio de Rendición de cuentas?", misma que fue colocada en todos los inmuebles de la dependencia.		STPS_DIV_18.pdf	100

Bajo este contexto, las actividades comprometidas para coadyuvar con la meta fueron cumplidas al 100% con lo que se logró el resultado programado.

3. Atención a Denuncias

Objetivo: Atender las denuncias que se presenten al CEPCL de la STPS

Meta: Al finalizar el año 2020, al menos 85% de las denuncias recibidas por el CEPCL fueron atendidas dentro de los plazos establecidos.

Actividad	Resultado	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo	Autoevaluación
3.1.1. Atender las denuncias que se presenten ante el CEPCL conforme a los Lineamientos Generales, y el Protocolo para la Atención de las mismas, que el CEPCL haya aprobado.	El Comité llevó a cabo un adecuado proceso de las denuncias que tomó de conocimiento, conforme a la normativa vigente, atendiendo un total de 12 denuncias durante el ejercicio 2020	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades. 2020	N/A	100
3.1.2. Elaborar o actualizar el Protocolo para la Atención de Denuncias acorde a la normatividad vigente, así como el procedimiento para la presentación ante el CEPCL.	El CEPCL realizó y aprobó el Protocolo para la Atención a denuncias, durante su Tercera Sesión Extraordinaria, celebrada el 10 de agosto de 2020	Documento incorporado en el SSECCOE y Acta de la Sesión	STPS_AD_01.pdf STPS_AD_02.pdf	100

Bajo este contexto, las actividades comprometidas para coadyuvar con la meta fueron cumplidas al 100% con lo que se logró el resultado programado.

Objetivo: Las presuntas víctimas de actos de acoso sexual u hostigamiento sexual que presenten denuncia ante el CEPCL reciban una atención con perspectiva de género, libre de discriminación y que garantice su dignidad, integridad personal, no revictimización, y con la prohibición de represalias de cualquier tipo; conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Meta Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de acoso sexual u hostigamiento sexual, que presenten ante el CEPCL, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales, y acorde a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.



Actividad	Resultado	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo	Autoevaluación
3.2.1. Iniciar la atención de las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual o acoso sexual que sean presentadas al CEPCL, mediante el formato de primer contacto, e incorporar en el SSECCOE, en los plazos previstos, la información básica para generar el folio correspondiente.	El Comité llevó un adecuado control, proceso y registro de las denuncias, tanto en el archivo correspondiente como en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (SSECCOE), otorgando la atención adecuada dentro de los plazos correspondientes. Un total de 33 Personas Consejeras fueron designadas satisfactoriamente tras la convocatoria lanzada en el mes de marzo del año 2020, conforme a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. De igual forma, durante el ejercicio 2020, el Comité tuvo conocimiento de 3 denuncias en la materia, las cuales fueron acompañadas adecuadamente por la respectiva persona consejera, siempre bajo una óptica de perspectiva de género.	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades 2020	N/A STPS_AD_03.pdf (Directorio)	100

Bajo este contexto, las actividades comprometidas para coadyuvar con la meta fueron cumplidas al 100% con lo que se logró el resultado programado.

Objetivo: Que las presuntas víctimas de actos de discriminación que presenten denuncia ante el CEPCL, reciban una atención acorde al Protocolo que norma la actuación de dichos órganos en esta materia

Meta Al menos 80% de las denuncias por presuntos actos de discriminación, que se presenten ante el CEPCL, son atendidas dentro de los plazos previstos en los Lineamientos Generales.

Actividad	Resultado	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo	Autoevaluación
3.3.1. Las personas asesoras ofrecen atención de primer contacto a las presuntas víctimas de actos de discriminación, y brindan orientación, asesoría y acompañamiento en el trámite de la denuncia.	Durante el ejercicio 2020, el Comité no tuvo conocimiento de ninguna denuncia en materia de Discriminación.	Apartado de atención a denuncias del Informe Anual de Actividades 2020	N/A	100

Bajo este contexto, las actividades comprometidas para coadyuvar con la meta fueron cumplidas al 100% con lo que se logró el resultado programado.





4. Operación del CEPCI

Objetivo: Realizar las actividades administrativas inherentes al CEPCI, en apoyo al cumplimiento de las actividades sustantivas del mismo.

Meta: Atender en tiempo y forma al menos 80% de las actividades de gestión del CEPCI.

Actividad	Resultado	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo	Autoevaluación
4.1.1. Validar y, en su caso, actualizar el contenido del directorio de integrantes del CEPCI en el SSECCOE, en la segunda quincena de los meses de febrero, junio y octubre de 2020.	Las validaciones del Directorio y las actualizaciones correspondientes se realizaron en tiempo y forma dentro del sistema, con antelación a las fechas dispuestas.	Reporte de directorio del CEPCI del SSECCOE.	STPS_OC_01.pdf	100
4.1.2. Registrar en el apartado de sesiones y actas la información correspondiente a cada sesión ordinaria o extraordinaria celebrada por el CEPCI, dentro de los primeros 10 días hábiles posteriores a su celebración.	El Comité llevó un adecuado registro de todas las Sesiones celebradas durante el año dentro del SSECCOE, remitiendo constancia de las convocatorias y las actas correspondientes	Reporte de sesiones y actas del SSECCOE	STPS_OC_02.pdf STPS_OC_03.pdf	100
4.1.3. Responder las consultas y cuestionarios electrónicos que, en su caso, la UEPPCI remita a los integrantes del CEPCI, y realizar las acciones necesarias para invitar al personal del organismo a responder los cuestionarios electrónicos destinados a los mismos.	El CEPCI atendió en su totalidad a los cuestionarios electrónicos remitidos por la Unidad de Ética durante el ejercicio 2020, y exhortó a las personas servidoras públicas de la dependencia a participar en los cuestionarios pertinentes, durante el mes de noviembre.	Base de datos de respuestas a cuestionario electrónico.	STPS_OC_04.pdf STPS_OC_05.pdf	100
4.1.4 Incorporar al sistema informático de la UEPPCI, las evidencias digitalizadas de los documentos sustantivos del CEPCI aprobados o ratificados en 2020, así como de la realización de las diversas actividades extraordinarias o de gestión de dicho comité, en los plazos establecidos en el Tablero de Control para la Evaluación Integral 2020.	La totalidad de la documentación elaborada y aprobada por el Pleno de este Comité, fue incorporada al SSECCOE dentro del apartado de Documentos, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el Tablero de Control 2020.	Reportes de documentos, y de sesiones y actas del SSECCOE	STPS_OC_06.pdf STPS_OC_07.pdf	100
4.1.5. Realización de al menos 3 sesiones ordinarias durante el ejercicio 2020, con las sesiones extraordinarias que resulten necesarias.	En el año 2020, el CEPCI celebró un total de Tres Sesiones Ordinarias y Cuatro Sesiones Extraordinarias.	Convocatorias, listas de asistencia y actas de las sesiones.	STPS_OC_08.pdf	100

Actividad	Resultado	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo	Autoevaluación
4.1.6 Realizar los procesos de elección de miembros de forma escalonada en las fechas previstas, conforme a los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético a través de los CEPCL.	El proceso de renovación de miembros no se encontró en posibilidad de ser realizado a causa de la Contingencia Sanitaria por el Virus SARS CoV2-19 (COVID-19), sin embargo, en atención a las recomendaciones de la Unidad de Ética, se realizó un exhorto a los miembros del Comité, para continuar participando, en tanto se encuentran condiciones óptimas.	Directorio actualizado y Oficinas de notificación de miembros electos.	STPS_OC_09.pdf	100
4.1.7. Elaborar y aprobar el Informe Anual de Actividades 2019.	El Informe anual de actividades 2019 fue realizado y aprobado durante la Primera Sesión Extraordinaria celebrada el 31 de enero de 2020	Documento aprobado y Acta de la Sesión.	STPS_OC_10.pdf STPS_OC_11.pdf	100
4.1.8 Aprobar el Programa Anual de Trabajo 2020.	El Programa Anual de Trabajo 2020 fue realizado y aprobado durante la Segunda Sesión Extraordinaria celebrada el 25 de marzo de 2020	Documento aprobado y Acta de la Sesión.	STPS_OC_12.pdf	100

Bajo este contexto, las actividades comprometidas para coadyuvar con la meta fueron cumplidas al 100% con lo que se logró el resultado programado.

Objetivo: Dar seguimiento a la aplicación de las opiniones y recomendaciones que el CEPCL emitió a las denuncias por presuntos incumplimientos a las reglas de Integridad, o a los principios y valores del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, o del Código de Conducta del organismo

Meta Registrar en el SSECCOE al menos un seguimiento realizado por el CEPCL a la implementación de las recomendaciones que el mismo comité emitió entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020.

Actividad	Resultado	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo	Autoevaluación
4.2.1 Realizar al menos una acción de seguimiento para corroborar el cumplimiento de las recomendaciones que, en su caso, el CEPCL emitió para cada una de las denuncias resueltas por el mismo entre el 01/07/2019 y el 30/06/2020	Durante el ejercicio 2020, el CEPCL registró 4 acciones de seguimiento correspondientes a un caso de 2019 y tres del año en curso, derivados de recomendaciones no vinculantes a denuncias.	Reporte de denuncias del SSECCOE.	STPS_OC_13.pdf	100

Bajo este contexto, las actividades comprometidas para coadyuvar con la meta fueron cumplidas al 100% con lo que se logró el resultado programado.



Objetivo: Las personas servidoras públicas suscriban el compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta

Meta Al término del 2020 el número de personas servidoras públicas del organismo que han suscrito la Carta Compromiso de conocer y respetar el Código de Conducta es mayor o igual a 50% del total.

Actividad	Resultado	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo	Autoevaluación
<p>4.3.1 Implementar una estrategia para impulsar que las personas servidoras públicas del organismo, rindan protesta de cumplir el Código de Conducta del organismo, en colaboración, en su caso, con otras instancias del organismo público.</p>	<p>El CEPCI dio continuidad a sus labores a través de las difusiones enviadas mediante correo masivo institucional, así como la labor de los miembros al incentivar a las personas adscritas a sus áreas de suscribir el documento. De igual forma, durante el ejercicio 2020, el Comité exhortó a las áreas con mayor riesgo ético, mediante la emisión de recomendaciones globales A causa de la contingencia sanitaria, el CEPCI de la STPS, dio seguimiento a la campaña para promover el Código de Conducta y la firma de cartas compromiso a través de difusiones enviadas por correo electrónico masivo. Así como a los carteles impresos que se encuentran en los diversos inmuebles de la Dependencia.</p>	<p>Documento. Lista de asistencia a eventos, talleres o capacitación, Memoria fotográfica.</p>	<p>STPS_OC_14.pdf STPS_OC_15.pdf</p>	<p>100</p>
<p>4.3.2 Implementar una campaña de difusión que promueva el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta, y en consecuencia, la importancia de que las personas servidoras públicas del organismo suscriban la Carta Compromiso.</p>	<p>Documento. Lista de asistencia a eventos, talleres o capacitación. Base de datos.</p>	<p>STPS_OC_16.pdf</p>	<p>100</p>	

Bajo este contexto, las actividades comprometidas para coadyuvar con la meta fueron cumplidas al 100% con lo que se logró el resultado programado.



5. Mejora de procesos

Objetivo: Identificar o determinar los riesgos de integridad presentes en los principales procesos sustantivos del organismo.

Meta: Identificar dos o más riesgos de integridad para cinco procesos institucionales sustantivos del organismo.

Actividad	Resultado	Mecanismo de Verificación	Nombre del Archivo	Autoevaluación
5.1.1 Identificar en la normatividad específica del organismo cuáles son los principales procesos sustantivos, institucionales y seleccionar, de entre los mismos, los cinco que el CEPCL considere que pueden presentar mayores riesgos de integridad.	Los riesgos éticos en los procesos sustantivos de la STPS, fueron aprobados durante la Cuarta Sesión Extraordinaria del año, celebrada el 17 de septiembre de 2020	Documento aprobado por el CEPCL.	STPS_MEJ_01.pdf	100
5.1.2 Actualización de las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCL.	Las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCL, fueron ratificadas por el CEPCL, el día 28 de junio de 2020 en la Primera Sesión Ordinaria del año.	Documento aprobado por el CEPCL y Acta de la Sesión.	STPS_MEJ_02.pdf STPS_MEJ_03.pdf	100
5.1.3 Ratificación del Código de Conducta de las personas servidoras públicas de la STPS.	El Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la STPS, fue ratificado por el CEPCL, el día 28 de junio de 2020 en la Primera Sesión Ordinaria del año.	Documento aprobado por el CEPCL y Acta de la Sesión.	STPS_MEJ_04.pdf	100
5.1.4 Ratificar los Procedimientos para efectos de atención a denuncias.	El CEPCL renovó y aprobó el Protocolo para la Atención a denuncias, durante su Tercera Sesión Extraordinaria, celebrada el 10 de agosto de 2020.	Documento aprobado por el CEPCL y Acta de la Sesión.	STPS_MEJ_05.pdf	100

Bajo este contexto, las actividades comprometidas para coadyuvar con la meta fueron cumplidas al 100% con lo que se logró el resultado programado.



3.2 NÚMERO DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS CAPACITADAS

En el ejercicio 2020, producto de la difusión permanente en materia de Prevención de Conflictos de Interés, Ética e Integridad Pública, correspondiente a la invitación a los cursos en línea disponibles en la materia, la Dependencia obtuvo un total de **410 personas servidoras públicas capacitadas**.

No. de personas servidoras públicas capacitadas

Dependencia	463
CEPCI	25
Total	488

Conforme a lo anterior, 488 personas servidoras públicas acreditaron al menos un curso en la materia considerado en el **Programa de capacitación para las personas servidoras públicas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el periodo 2020-2024**, remitido a la Dirección del Servicio Profesional de Carrera.

De igual forma, es importante señalar la implementación del curso de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, que fue desarrollado en colaboración con la Dirección antes señalada, mismo que fue impartido en el cuarto trimestre del ejercicio 2020.

3.3. ATENCIÓN A DENUNCIAS.

Durante el ejercicio de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la STPS recibió un total de 12 denuncias, registradas con el número de folio correspondiente, realizando el debido trámite y seguimiento, conforme a lo siguiente:

No. de Expediente	Fecha de recepción	Asunto	Estatus	Observaciones
1/2020	31/01/2020	Denuncia por presuntos hechos de hostigamiento laboral . (Queretaro)	Archivada	No competencia del CEPCL.
2/2020	13/02/2020	Denuncia por faltas al Valor de Respeto . (CDMX)	Mediación	Mediación.
3/2020	16/01/2020	Denuncia por presuntos hechos de acoso sexual . (CDMX)	Concluida	Se emitió recomendación (capacitación)
4/2020	11/03/2020	Denuncia por presuntos hechos de acoso laboral y hostigamiento sexual . (Oaxaca)	Procesada	Falta de elementos. No obstante, se emitió recomendación (capacitación)
5/2020	30/06/2020	Denuncia por faltas al Valor de Respeto . (Cancún, Quintana Roo).	Archivada	Falta de elementos
6/2020	30/06/2020	Denuncia por faltas al Valor de Respeto . (Durango)	Concluida	Se emitió recomendación (capacitación)
7/2020	25/08/2020	Denuncia por presuntos hechos de Hostigamiento y Acoso laboral . (Durango)	Archivada	Desistimiento de la persona denunciante No obstante, se emitió recomendación (capacitación).
8/2020	15/09/2020	Denuncia por presuntos hechos de Violencia y faltas al Valor de Respeto . (Mazatlán)	Concluida	Se emitió recomendación (capacitación)
9/2020	25/09/2020	Denuncia por presuntos hechos de acoso sexual . (Torreón)	Concluida	Se emitió recomendación (capacitación)
10/2020	13/11/2020	Denuncia por presuntos hechos de faltas al valor de Respeto . (CDMX)	Archivada	Falta de elementos.
11/2020	14/11/2020	Denuncia por presuntos hechos de hostigamiento laboral . (CDMX)	En proceso	Mediación en 2021.
12/2020	30/11/2020	Denuncia por presuntos hechos de acoso y hostigamiento laboral . (Durango)	En proceso	Se emitirá recomendación en la Primera Sesión Extraordinaria 2021.

1. Se emitió recomendación pese a haber sido archivada.

VULNERACIÓN
RESPECTO
INTEGRIDAD
COMPORTAMIENTO DIGNO



3.3.1. NÚMERO DE DENUNCIAS, ESTATUS Y SENTIDO DE LA DETERMINACIÓN

De acuerdo a lo anterior, **6 denuncias fueron atendidas en tiempo y forma; 4 denuncias fueron archivadas**, de las cuales **2 fueron por falta de elementos** y las **2 restantes por incompetencia y desistimiento; y 2 denuncias continúan en proceso.**

De acuerdo a lo anterior, al 31 de diciembre de 2020:

- **1 denuncia se resolvió mediante mediación** (antes conciliación);
- **2 denuncias en proceso;**
- **4 denuncias fueron concluidas con recomendación,**
- **5 denuncias fueron archivadas**, dentro de las cuales **1 fue declarada incompetencia del CEPCL; 3 fueron cerradas por falta de elementos y 1 por desistimiento.**

Cabe señalar que, **2 de estas**, pese a ser archivadas, se emitió recomendación, dando un total de **6 recomendaciones** emitidas.

Con respecto al seguimiento de denuncias del ejercicio 2019, se concluyó la denuncia alojada bajo el expediente **3/2019**, durante el presente ejercicio.

3.3.2. NÚMERO DE ASUNTOS QUE FUERON CONCLUIDOS POR MEDIACIÓN ENTRE LAS PARTES.

El Comité realizó con éxito la mediación a la denuncia bajo el expediente **2/2020**, con el acta correspondiente, signada por las partes involucradas y la validez de los miembros.

De igual forma, durante la Tercera Sesión Ordinaria 2020, se aprobó la mediación entre las partes involucradas en la denuncia **11/2020**, a la cual se le dará el seguimiento correspondiente.

3.3.3. NÚMERO DE RECOMENDACIONES EMITIDAS, Y SEGUIMIENTO A LAS MISMAS.

Con lo anteriormente señalado, el Comité emitió un total de **6 recomendaciones** (como se señaló anteriormente, **4** para concluir y **2** más adicionales pese a ser archivadas) mismas que han contado con el seguimiento correspondiente.

3.3.4. ACTIVIDADES DEL SUBCOMITÉ DE ATENCIÓN A DENUNCIAS

Derivado de la situación de contingencia sanitaria a causa del virus SARS-CoV2 (COVID-19), el Comité de Ética aprobó en la Segunda Sesión Extraordinaria, el Acuerdo 5/2SE/CEPCI/2020 mediante el cual se faculta al Secretariado Ejecutivo del Comité a fungir como Subcomité de Atención a Denuncias, en el desahogo de las denuncias presentadas en el Comité.

Acuerdo 5/2SE/CEPCI/2020: Con base a lo establecido en el numeral 8, párrafo primero, del Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2019; y derivado de la situación de prevención desarrollada a causa de la presencia del COVID-19; atendiendo a la obligación de dar desahogo a las actividades plasmadas en el Tablero de Control para la Evaluación Integral de los CEPCI, 2020, y al oportuno desahogo de las denuncias presentadas ante este Órgano Colegiado, acuerda lo siguiente:

- o Las sesiones requeridas durante este periodo, serán realizadas de manera virtual, enviando los por menores de los asuntos a tratar de manera electrónica a los miembros para su oportuna aprobación.
- o Las entrevistas a realizarse a las personas servidoras públicas involucradas, para allegarse de mayores elementos, así como a los testigos y a la persona que presentó la denuncia, serán realizadas únicamente por el Secretariado Ejecutivo, dejando evidencia en todo momento de lo acontecido, y plasmando los acuerdos derivados del análisis y las entrevistas correspondientes, para conocimiento, análisis y aprobación del pleno

Por lo anterior, las 12 denuncias recibidas durante el ejercicio 2020, fueron atendidas por el Secretariado Ejecutivo, con la notificación a los miembros del Comité y evidencia documental correspondiente.



4. RIESGOS ÉTICOS

En cumplimiento a la Actividad 5.1.1 del Programa Anual de Trabajo 2020 del Comité de Ética, el Secretariado Ejecutivo en coordinación con el enlace institucional en materia de riesgos, identificó los principales procesos que corren riesgos de integridad. Se dio vista del documento a las áreas responsables de los procesos y, una vez analizado por los miembros del Comité, fue aprobado en la Cuarta Sesión Extraordinaria celebrada el 17 de septiembre de 2020.

PROGRAMA PRESUPUESTARIO		PROGRAMA SECTORIAL STPS		RIESGOS DE INTEGRIDAD PARA LOS CINCO PROCESOS		
PROCESO	ABNO	PHD CUE 3	OBJETIVO PRIORITARIO	ESTRATEGIA PRIORITARIA	IMPACTO	
Inspección Federal del Trabajo	E009 Ejecución a nivel nacional de acciones de promoción y vigilancia de los derechos laborales	Economía	4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral.	<p>4.2.- Promover el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno a través de la utilización de mecanismos voluntarios, de autogestión y de autoevaluación.</p> <p>4.3.- Promover que los centros de trabajo cuenten con condiciones de seguridad y salud que prevengan los accidentes y enfermedades de trabajo.</p> <p>4.4.- Reestructurar la Inspección Laboral con énfasis en la simplificación normativa, la capacitación, el uso de nuevas tecnologías y la lucha frontal contra la corrupción, para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente con una perspectiva de no discriminación e inclusión.</p>	<p>Si las personas servidoras públicas actúan de manera contraria a las facultades, atribuciones y funciones establecidas en las normas, leyes, reglamentos, manuales y demás disposiciones jurídicas, habrá afectación en el desempeño de la Dependencia.</p> <p>En los casos en que las personas servidoras públicas actúen con omisión a la cultura del servicio orientada a resultados, en desajuste a las metas institucionales y en transgresión al uso responsable de los recursos públicos, se verá afectada su aplicación oportuna.</p> <p>En los procesos en que las personas servidoras públicas transgredan la confianza conferida por el estado, y antepongan sus intereses particulares por encima del favorecimiento del interés público, se afectará el correcto desempeño en la toma de decisiones al ejercicio de sus funciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Resultados • Imagen
Servicio de conciliación n	E009 Conciliación entre empleadores y sindicatos	Economía	2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva autárquica conforme al nuevo modelo laboral.	<p>2.1.- Instrumentar los mecanismos técnicos en los procesos de consulta y democracia sindical para garantizar el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores.</p> <p>2.2.- Promover la solución de conflictos mediante el fortalecimiento del servicio público de conciliación bajo los principios del nuevo modelo laboral.</p> <p>2.4.- Rescindir las Contratas Colectivas de Trabajo y Reglamentos Instituciones de Trabajo al CRCITL, una vez que esta entre en funciones, para dar cumplimiento al decreto de la reforma laboral de 2018.</p>	<p>En los procesos en que las personas servidoras públicas transgredan la confianza conferida por el estado, y antepongan sus intereses particulares por encima del favorecimiento del interés público, se afectará el correcto desempeño en la toma de decisiones al ejercicio de sus funciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Resultados • Imagen



ANEXOS DEL INSTRUMENTO TÉCNICO

PROCESO	PROGRAMA PRESUPUESTARIO	PROYECTO	PROGRAMA SECTORIAL STPS		RIESGOS DE INTEGRIDAD PARA LOS CINCO PROCESOS	IMPACTO
			OBJETIVO PRIORITARIO	ESTRATEGIA PRIORITARIA		
Jóvenes Construyendo el Futuro	5280 Jóvenes Construyendo el Futuro	Economía	1. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo.	1.1. Instrumentar el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro a nivel nacional entre las y los jóvenes de 18 a 29 años que no estudian ni trabajan para aumentar su empleabilidad. 1.2. Generar, a través de la estrategia Mec II, acciones para coadyuvar a una transición exitosa de la capacitación hacia la construcción y consolidación de un plan de vida y trabajo digno.	Si las personas servidoras públicas actúan de manera contraria a las facultades, atribuciones y funciones establecidas en las normas, leyes, reglamentos, manuales y demás disposiciones jurídicas, habrá afectación en el desempeño de la Dependencia. En los casos en que las personas servidoras públicas actúen con omisión a la cultura del servicio orientada a resultados, en desapego a las metas institucionales y en transgresión al uso responsable de los recursos públicos, se verá afectada su aplicación oportuna. En los procesos en que las personas servidoras públicas transgredan la confianza conferida por el estado, y antepongan sus intereses particulares por encima del fomento del interés público, se afectará el correcto desempeño en la toma de decisiones al ejercicio de sus funciones.	• Desempeño • Resultados • Imagen
Capacidad, Adiestramiento y Productividad Laboral	6004 Capacitación para Incrementar la Productividad	Estronoma	2. Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.	2.2. Promover el mejoramiento de las competencias laborales y empleabilidad de las personas desempleadas que enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.	Si las personas servidoras públicas actúan de manera contraria a las facultades, atribuciones y funciones establecidas en las normas, leyes, reglamentos, manuales y demás disposiciones jurídicas, habrá afectación en el desempeño de la Dependencia. En los casos en que las personas servidoras públicas actúen con omisión a la cultura del servicio orientada a resultados, en desapego a las metas institucionales y en transgresión al uso responsable de los recursos públicos, se verá afectada su aplicación oportuna. En los procesos en que las personas servidoras públicas transgredan la confianza conferida por el estado, y antepongan sus intereses particulares por encima del fomento del interés público, se afectará el correcto desempeño en la toma de decisiones al ejercicio de sus funciones.	• Desempeño • Resultados • Imagen



Bajo este contexto, se detectaron las siguientes Unidades Administrativas susceptibles de contar con personas servidoras públicas dentro de esta dependencia con mayor riesgo ético.

UNIDAD ADMINISTRATIVA
Delegaciones Federales del Trabajo*
Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Dirección General de Programación y Presupuesto

*Siete de doce denuncias recibidas por el CEPCL, radicaron en las representaciones Federales del Trabajo en los estados, siendo de manera reiterada en la que se encuentra ubicada en el estado de **Durango**.



5. EVALUACIÓN DE PERCEPCIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El 17 de diciembre de 2020, la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEPPCI) envió a esta Secretaría los Indicadores de Percepción sobre el cumplimiento de los principios y valores del Código de Ética 2020, mismo que se llevó a cabo durante el periodo comprendido del 1 de noviembre al 4 de diciembre del 2020, con un total de **723 respuestas válidas**.

Principio	Indicador de Percepción sobre el cumplimiento del Principio/ Valor de...	Administración Pública		Sector	Dependencia o entidad
		Federal			
Legalidad		8.80		8.71	8.52
Honradez		8.72		8.85	8.51
Lealtad		8.69		8.49	8.29
Imparcialidad		8.53		8.39	8.08
Eficiencia		8.79		8.84	8.63
Economía		8.83		8.83	8.57
Disciplina		8.77		8.58	8.34
Profesionalismo		8.80		8.62	8.42
Objetividad		8.66		8.51	8.29
Transparencia		8.89		8.92	8.72
Rendición de cuentas		8.70		8.46	8.23
Competencia por mérito		8.37		7.91	7.69
Eficacia		8.78		8.63	8.45
Integridad:		8.77		8.60	8.39
Equidad		8.75		8.65	8.42
Interés Público		8.84		8.73	8.52
Respeto		8.88		8.66	8.53
Respeto a los Derechos Humanos		8.96		8.75	8.60
Igualdad y no discriminación		8.92		8.82	8.63
Equidad de género ^{a/}		-		-	-
Entorno Cultural y Ecológico		8.98		8.82	8.68
Cooperación		8.81		8.60	8.39
Liderazgo		8.71		8.41	8.17

a/ En el cuestionario aplicada en 2020 no se incluyó una pregunta para este valor del Código de Ética.

Resultados porcentuales para las preguntas sobre el Código de Conducta del Ente Público:

Reactivo	Administración Pública		Sector	Dependencia o entidad
	Federal			
"Conozco el Código de Conducta..."	90.8		90.60	88.80
" Es claro y sencillo de entender"	91.0		90.90	88.90
"Me permite saber cómo debo actuar..."	90.5		90.40	88.20

Bajo este contexto, se puede observar que la Institución se encuentra dentro de los parámetros promedios que alcanzó la Administración Pública Federal.

6. NÚMERO DE PETICIONES CIUDADANAS RECIBIDAS

Durante el Ejercicio 2020, el Comité de Ética no recibió petición ciudadana alguna.



7. BUENAS PRÁCTICAS IMPLEMENTADAS PARA FOMENTAR LA INTEGRIDAD

Derivado de la recomendación correspondiente al expediente de denuncia No. 4/2020, es notable destacar la labor que ha realizado la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en materia de capacitación y de adopción del Código de Conducta Institucional, implementando:

- ✓ Capacitación a todas las personas servidoras públicas con cargos de Presidentes de Juntas Especiales, Secretarios Generales, Secretarios Auxiliares, Coordinador General de Administración, Titular de la Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades, así como Presidencia, de la cual ha brindado un puntual seguimiento hasta su conclusión.
- ✓ Suscripción de la Carta Compromiso de todas las personas servidoras públicas adscritas a dicha Unidad Administrativa.
- ✓ Implementando la difusión de los materiales elaborados por el CEPCL al interior de sus instalaciones y Juntas Foráneas.
- ✓ De igual manera, cuentan con dos representantes dentro del Comité, los cuales brindan asesoría al interior de esta Unidad.

❖ FIRMA DE CARTAS COMPROMISO

El Comité de Ética ha dado continuidad a la campaña de difusión orientada al conocimiento y aceptación del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal y del Código de Conducta.

Ante la contención sanitaria provocada por la presencia del Virus SARS CoV2-19 (COVID-19) durante el ejercicio 2020, el Comité impulsó la difusión a través de medios digitales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con un **total estimado de 5437 personas servidoras públicas**, de las cuales se considera su aceptación del Código de Ética y Código de Conducta de la Institución a través de la firma de la Carta Compromiso, conforme a lo siguiente:



Sector Central	866
Representaciones Federales del Trabajo en los Estados	934
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Juntas Foráneas	1959
TOTAL	3759

El equivalente al **69.13%** del total de personas servidoras públicas adscritas a la dependencia.

Del análisis anterior, se desprende que la Institución alcanzó un resultado superior en 191 puntos porcentuales con respecto al 50% requerido por la Unidad de Ética para el ejercicio 2020

❖ **NOMBRAMIENTO DE PERSONAS CONSEJERAS PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**

Aunado a la publicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020, el Comité de Ética, en colaboración con la Unidad de Igualdad de Género y la Dirección General de Asunto Jurídicos, realizó la convocatoria abierta del 17 de febrero al 6 de marzo de 2020, para la inscripción de candidatos a Personas Consejeras para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la Dependencia.

Se designaron **33 Personas Consejeras**, para efectos de asesorar y acompañar en la materia cuando sean requeridas. Por lo que en esta administración se fortaleció la capacidad de atención institucional con respecto de las 6 Personas Consejeras nombradas en 2016, recibiendo un reconocimiento por parte de INMUJERES por las acciones realizadas en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Actualmente, las personas consejeras se encuentran en proceso de capacitación a la espera del curso de certificación por parte de INMUJERES.



❖ PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA.

Con fecha 15 de junio de 2020 la Titular de la Dependencia suscribió el Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la STPS, en el cual manifiesta su compromiso de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como cualquier forma de violencia en contra de las personas servidoras públicas de la Dependencia.

Este ha sido difundido de manera permanentemente a través de los medios de comunicación institucionales estableciéndose de manera clara que, dentro de la Institución, no se tolerarán conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual de índole alguna.

El pronunciamiento se encuentra publicado en el portal de la Dependencia, en la siguiente liga:

<https://www.gob.mx/stps/documentos/pronunciamiento-cero-tolerancia-al-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-2020-de-la-secretaria-del-trabajo-y-prevision-social>

❖ DECLARACIÓN DE SITUACIÓN PATRIMONIAL Y DE INTERESES 2020

En referencia al proceso de presentación de las declaraciones de modificaciones de situación patrimonial y de intereses 2020 y en atención al requerimiento para coadyuvar en el incentivo a las personas servidoras públicas de la dependencia para cumplir con esta obligación, el Comité participó realizando un exhorto personalizado a las personas servidoras públicas pendientes de su realización, haciendo énfasis al compromiso de desempeñarse a los principios de Legalidad, Rendición de Cuentas y Transparencia.

De igual forma, las Unidades administrativas responsables del personal pendiente, fueron notificadas de dicho personal, para que, en la medida de sus capacidades de operación cotidiana, exhortaran a las personas para su cumplimiento.

El CEPCL participó en la difusión de Banners digitales para promover esta obligación, además de elaborar un gráfico propio, haciendo referencia al Código de Conducta de la Dependencia.



8. ACCIONES DE MEJORA EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN LAS QUE SE DETECTEN CONDUCTAS CONTRARIAS AL CÓDIGO DE ÉTICA O AL CÓDIGO DE CONDUCTA

Derivado del análisis a las denuncias que tuvo de conocimiento este Comité durante el Ejercicio 2020, se identificaron algunas áreas con personas servidoras públicas con posible Riesgo Ético, al manifestar reiteradas faltas al Código de Ética y al Código de Conducta Institucional, por lo que, como parte del trabajo a realizar por el Comité, se fortalecerá la capacitación y la difusión específicamente en dichas áreas a efecto de erradicar toda falta y fortalecer el compromiso con la integridad y buenas prácticas en el ejercicio público.

Bajo este contexto, a efecto de mejorar la atención a probables incumplimientos al Código de Ética y Código de Conducta Institucional, se dará seguimiento a la certificación por parte del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), a las Personas Consejeras para casos de hostigamiento sexual y acoso sexual de la Dependencia, referidas en el Protocolo en la materia.

El Comité mantendrá su adecuado funcionamiento durante el ejercicio 2021, bajo la normativa vigente publicada el 28 de diciembre de 2021, manteniendo sus objetivos a fin de evitar conductas contrarias a las disposiciones que rigen el ejercicio del servicio público.

De igual forma, se incentivará la adopción del Código de Ética y del Código de Conducta en el servicio público, a través de la firma de la carta compromiso, para que las personas servidoras públicas lo hagan constar en su totalidad.

9. CONCLUSIONES

Derivado de los resultados del Cuestionario de Percepción sobre el Cumplimiento del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal 2020, este CEPCL se enfocará al refuerzo de los principios y valores en su totalidad mediante acciones ejecutivas, de difusión, capacitación y sensibilización, y el otorgamiento de atención a denuncias bajo el máximo principio de eficiencia, legalidad e imparcialidad, mismas que nos permita avanzar en la consolidación un clima organizacional armónico y sensible para las personas servidoras públicas de la Dependencia.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social refrenda su compromiso con la ética, la integridad, la prevención de los conflictos de interés, la prevención de conductas discriminatorias, así como la cero tolerancia a la corrupción y al hostigamiento sexual y acoso sexual, dentro de la institución, bajo el compromiso de coadyuvar a la regeneración ética de las instituciones y de la sociedad y un ejercicio de gobierno austero, honesto, transparente, incluyente, respetuoso de las libertades, apegado a derecho, sensible a las necesidades de las personas vulnerables y pendiente en todo momento del interés superior





10. HOJA DE FIRMAS



Marco Antonio Hernández Martínez
Presidente



José Alejandro García Angeles
Presidente Suplente



Julieta de la Vega Luna
Secretaría Ejecutiva



Michelle Palatto Suárez
Secretaría Técnica



José Jacinto Guzmán Moreno

Miembro Electo nivel Director General

Herandi Isabel Muñoz Hernández

Miembro Electo nivel Director de Área

Christian Ortega Olmos

Miembro Electo nivel Subdirector

Paula Selene Vázquez Ruíz

Miembro Electo nivel Jefe de Departamento

María Bárbara Tirado Lugo

Miembro Electo nivel operativo

Moisés Rico Monroy

Miembro Electo nivel Operativo



Marcos Gerardo Fuentes Muñiz
Miembro Designado Órgano Interno de
Control

ASESORES DEL COMITÉ DE ÉTICA

José de Jesús García Piedra
Dirección General de Asuntos Jurídicos

Gabriela Parra Ramos
Dirección General de Recursos Humanos

11. ANEXOS

Anexo 1

Indicadores de Cumplimiento en Capacitación y Sensibilización



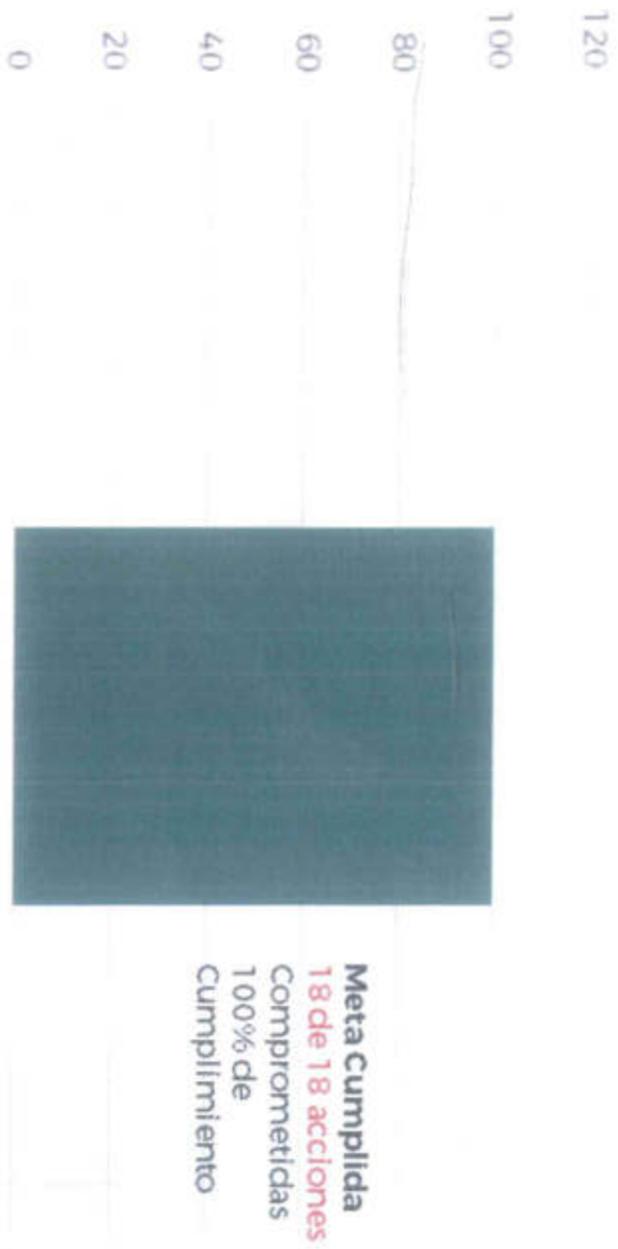
Eje 1

Total de personas servidoras públicas capacitadas en los temas de ética, integridad pública o prevención de conflictos de interés a partir de la integración del CEPCI/Total de personas servidoras públicas del organismo *100

Número de acciones de capacitación efectuadas/(Número de acciones de capacitación incluidas en el programa anual de trabajo del CEPCI en el año de referencia) *100




Indicador de Cumplimiento en Difusión



Indicador de eficacia en la implementación de acciones de difusión.

■ Eje 2

(Número de acciones de Difusión efectuadas)/(Número de acciones de difusión incluidas en el Programa Anual de Trabajo del CEPCI en el año de referencia) *100





Indicadores de Cumplimiento en

Operación del CEPCI



■ Eje 3

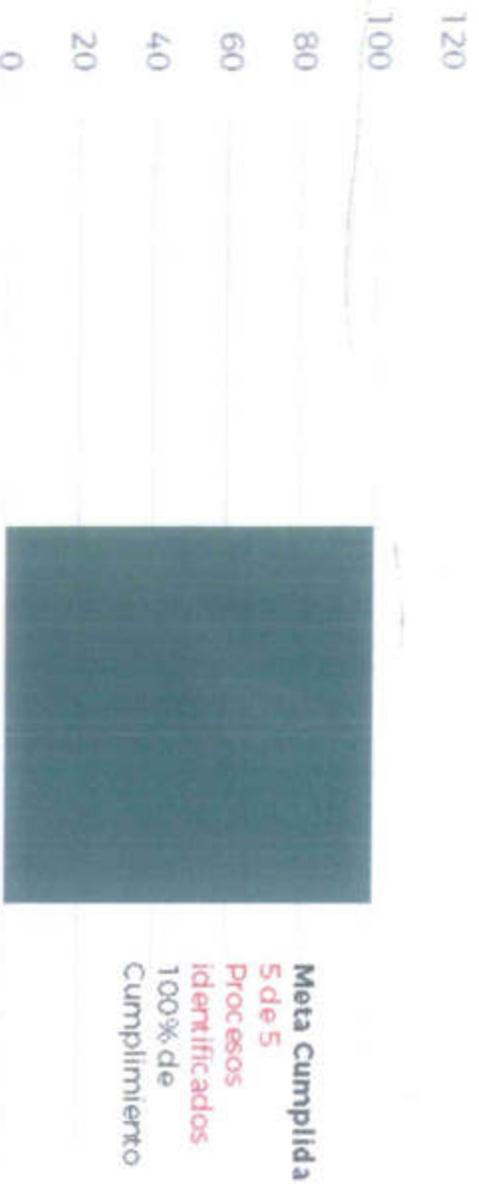
(Número de Actividades reportadas como realizadas en el Informe Anual de Actividades del año de referencia)/(Número de Actividades planeadas en el Programa Anual de Trabajo del año de referencia)*100

(Número de opiniones y recomendaciones a cuya implementación el CEPCI dio seguimiento durante el año de referencia)/(Número de recomendaciones emitidas por el CEPCI en el año de referencia)*100

(Número de personas servidoras públicas que han suscrito el compromiso de conocer y cumplir el Código de Conducta/ Total de personas servidoras públicas del Organismo)*100



Indicador de Cumplimiento en Mejora de Procesos



Indicador general de eficacia en la determinación de riesgos institucionales de integridad.

■ Eje 4

(Número de procesos sustantivos del organismo que el CEPCCI identificó en el año como susceptibles de verse afectados por riesgos de integridad, para los cuales el CEPCCI determinó al menos 2 riesgos específicos de integridad/ Número de procesos sustantivos del organismo que el CEPCCI identificó en el año como susceptibles de verse afectados por riesgos de integridad) * 100

Indicadores de Cumplimiento en Atención a

Denuncias



Indicador general de eficacia en la atención a denuncias.

Indicador de eficacia en la atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual.

Indicador de eficacia en la atención de denuncias por discriminación y violencia laboral.

Eje 5

(Número total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido/Numero total de denuncias en materia de ética, integridad pública o conflicto de interés recibidas durante el año)*100

(Número total de denuncias en materia de Hostigamiento u Acoso Sexual que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido/Numero total de denuncias en materia de hostigamiento u Acoso Sexual recibidas durante el año)*100

(Número total de denuncias en materia de discriminación o violencia laboral que son atendidas por el CEPCI dentro del plazo establecido/Numero total de denuncias en materia de discriminación o violencia laboral recibidas durante el año)*100

ANEXO 2

Número de personas servidoras públicas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que acreditaron cursos relacionados con la materia de ética pública, por mes de conclusión de los mismos, 2020

Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas ^a que acreditaron el curso de:				Total
	La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética ^b	
Enero					0
Febrero					0
Marzo				142	142
Abril				23	23
Mayo				59	59
Junio	4			82	86
Julio				21	21
Agosto				83	136
Septiembre	19			77	114
Octubre	50			54	104
Noviembre	2			11	21
Diciembre	1		1	12	55
Total	76		1	91	607

a/ Excluye a las personas servidoras públicas integrantes del Comité de Ética.

b/ Estos cursos corresponden a temas de Ética pública referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos generales, y pueden incluir temáticas de Igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

ANEXO 3



ANEXO 3

Integrantes del Comité de Ética en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social según condición de acreditación de los cursos relacionados con las materias de ética pública, 2020

Nombre	Cargo en el Comité de Ética	Acreditó el curso o taller				Total
		La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de Intereses en el ejercicio del servicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros Cursos o talleres impartidos o gestionados por el Comité de Ética	
Marco Antonio Hernández Martínez	Presidente(a) Propietario(a)	1	1	1	1	4
José Alejandro García Angeles	Presidente(a) Suplente	1	1	1	1	4
Julieta de la Vega Luna	Secretario(a) Ejecutivo(a) Propietario(a)	1	1	1	1	4
Michelle Palatto Suárez	Secretario(a) Ejecutivo(a) Suplente	1	1	1	1	4
José Jacinto Guzmán Moreno	Integrante Electo(a)	1	0	1	1	3
Román Miron Fuentevilla	Integrante Electo(a)	0	0	0	0	0
Herañdi Isabel Muñoz Hernández	Integrante Electo(a)	0	0	0	0	0
Rogelio Jesús Rosales Campos	Integrante Electo(a)	1	0	1	0	2
Christian Ortega Olmos	Integrante Electo(a)	1	0	1	0	2
Ángel Martínez Miranda	Integrante Electo(a)	0	0	0	0	0
Paula Selene Vázquez Ruiz	Integrante Electo(a)	1	1	1	1	4
William Luis Calderón Palomino	Integrante Electo(a)	1	0	1	0	2





Victor Leo Hernández Muñoz	Integrante Electo(a)	0	0	0	0	0	0	0	0
Diana Citlalli Mejía García	Integrante Electo(a)	0	0	0	0	0	0	0	0
Izbel Stephanie González Mauries	Secretario(a) Ejecutivo(a) Propietario(a)	0	0	0	0	0	0	0	0
Julietta Servín Vargas	Secretario(a) Ejecutivo(a) Suplente	0	0	0	0	0	0	0	0
Mojisés Rico Monroy	Integrante Electo(a)	0	1	0	0	0	0	1	1
Fidel Alejandro Armenta Robertson	Integrante Electo(a)	0	0	0	0	0	0	0	0
María Bárbara Tirado Lugo	Integrante Electo(a) y Persona Consejera	1	0	0	1	1	2	4	4
María Gabriela López Trujano	Integrante Electo(a)	0	0	0	1	1	0	1	1
René Gadea Avarado	Asesor	1	1	1	1	1	1	4	4
Luis Armando Bailinas Oceguera	Asesor	0	0	0	0	0	0	0	0
Marcos Gerardo Fuentes Muñiz	Asesor	0	0	0	1	1	0	1	1
Gabriela Parra Ramos	Asesor	1	0	0	1	1	0	2	2
José de Jesús García Piedra	Asesor	1	0	0	1	1	0	2	2
Georgina Berenice Ajuria Ramos	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0	0
Daniela Anabel Lilitan Díaz Pérez	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0	0
Elsa Adriana Valenzuela Solís	Persona Consejera	0	1	1	1	1	0	2	2
Adolfo Esteban Sosa Blanquel	Persona Consejera	0	0	0	1	1	0	1	1
Shirley Maldonado Lagunas	Persona Consejera	0	0	0	0	0	2	2	2
Leliani Cadena Martínez	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0	0



Criseida Edith Hernández Ordoñez	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0
Maria Teresa Bárbara Hurtado Mayorido	Persona Consejera	0	1	0	0	1	1	2
Teresa del Carmen Parra y Toledo	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0
Vanessa Estefanía Terrones Yáñez	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0
Lyzette conde Cuevas	Persona Consejera	0	0	1	1	1	1	2
Mayrauel Morales Barrera	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0
Rocio Isabel Szymanski López	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0
Diana Arimen Rosado Rodríguez	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0
Nadia Marisa Ruiz Miramontes	Persona Consejera	0	1	1	1	1	1	3
Itzel Mendoza Mexicano	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0
Cruz Moguel Cruz	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0
Karla Daniela Mendoza Banda	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0
Guillermo Emanuel García Cual	Persona Consejera	0	1	1	1	1	1	3
Andrea Quintanar Amaya	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0
Porfirio Alejandro Ramírez Cranados	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0
Sergio Cuerrero Feregrino	Persona Consejera	0	1	1	1	1	1	3
Giovanni Manuel Flores Márquez	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0
Jacqueline Lizette Centeno Carrillo	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0
Carolina Sánchez Cordero	Persona Consejera	0	0	0	0	0	0	0



Consuelo Ortiz Méndez	Persona Consejera	0	0	0	0	0
Clara Andrea Paulina Arredondo Arredondo	Persona Consejera	0	0	0	0	0
Mayra Isabel Pérez Martínez	Persona Consejera	0	0	0	0	0
Sunem Reynoso Santana	Persona Consejera	0	0	0	0	0
Mónica Beatriz Ortiz Hernández	Persona Consejera	0	0	0	0	0
María de Lourdes García González	Persona Consejera	0	0	0	0	0
Flor Garibay Lozano	Persona Consejera	0	0	0	0	0
María Guadalupe Jiménez Gómez	Persona Consejera	0	0	0	0	0
Thania Yli Ramírez Alpizar	Persona Consejera	0	1	0	0	1
Juan Carlos Álvarez Hernández	Persona Consejera	0	0	0	0	0
Total		13	13	21	16	63

a) Estos cursos corresponden a temas de Ética pública, referidos en la fracción X del numeral 25 de los Lineamientos Generales, y pueden incluir temáticas de igualdad y no discriminación.

Fuente: Comité de Ética de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Anexo 4

Número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según estatus de las mismas al 31/12/2020

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Estatus de la denuncia al 31 de diciembre de 2020			Total (T) = A + B + C	Se dio vista al Órgano Interno de Control	Con seguimiento a la recomendación emitida (S)
	Archivada (A)	En curso (B)	Concluida con recomendación (C)			
Respeto	2	0	2	4	2	2
Integridad	2	2	0	4	2	2
Comportamiento Digno	0	0	3	3	3	2
Total	4	2	5	11	8	6

Fuente: Comité de Ética de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Nota: Este anexo omite las denuncias resultas mediante Mediación, por lo que se refleja únicamente un total de 11 denuncias.

ANEXO 5

Número de denuncias concluidas con recomendación, por principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado, según tipo de recomendación y condición de seguimiento, 2020

Principio, Valor o Regla de Integridad presuntamente vulnerado	Concluida según tipo de recomendación			Total [T] = C + D + E	Con seguimiento a la recomendación emitida [S]
	Capacitación o sensibilización [C]	Difusión [D]	Ambas (C y D) [E]		
Respeto	3	0	0	3	3
Comportamiento Digno	3	0	0	3	3
Total	6	0	0	6	6

Fuente: Comité de Ética de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Nota: Se incluyen las 2 denuncias que, pese a ser archivadas, el Comité emitió recomendación.

