

# CÓDIGO DE CONDUCTA 2023

## COMITÉ DE ÉTICA DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS



*Handwritten signature in red ink*

*Handwritten signature in blue ink*

*Handwritten signature in blue ink*

*m. A. S.*

*Handwritten signature in blue ink*

*Vertical column of handwritten signatures in blue ink*



**TRABAJO**  
SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



**CONASAMI**  
COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS



## ÍNDICE

ÍNDICE .....	1
Mensaje del titular.....	2
1.- Disposiciones generales.....	3
Misión .....	3
Visión.....	3
Objetivo.....	3
Ámbito de aplicación y obligatoriedad.....	4
2.- Glosario.....	5
3.- Principios rectores y valores del servicio público y reglas de integridad .....	7
4.- Riesgos éticos.....	8
5.- Conductas esperadas de las personas servidoras públicas de la Conasami ....	10
6.- Instancias e implementación .....	16
Mecanismos de capacitación, difusión y promoción del Código de Conducta .....	17
A1. Carta compromiso .....	19

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

1

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



2023  
Año de  
Francisco  
VILLA

*[Multiple handwritten signatures and initials]*



## Mensaje del titular

**Estimada persona servidora pública:**

A continuación, pongo a tu disposición el documento denominado Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) 2023. En él encontrarás un conjunto de valores, principios y reglas de integridad en estricta vinculación con la misión, visión, objetivos, atribuciones y compromisos del servicio público de la Conasami.

El Código de Conducta es una herramienta que contribuye a prevenir las conductas contrarias a la ética e integridad de la Administración Pública Federal (APF). Te invito a que lo leas, lo analices, lo vivas y lo promuevas para dar cumplimiento a los preceptos contenidos, con sentido de identidad a la institución, asumiendo el compromiso con la ética pública y las conductas que se deberán observar en la Conasami.

Asimismo, hago patente el deber de abstenerse de cometer o participar en cualquier conducta que lesione el interés público, como lo son los actos de corrupción, así como evitar cualquier conducta discriminatoria, de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, así como fomentar la cultura de la denuncia ante cualquier incumplimiento al Código de Ética y de Conducta.

Por último, te invito a que suscribas la **"Carta Compromiso"** que se encuentra en el último apartado de este documento.

**Cordialmente,**

  
**Dr. Luis Felipe Munguía Corella**

**Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos**



## 1.- Disposiciones generales

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) es un organismo público descentralizado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, creado mediante la reforma a la Fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 21 de noviembre de 1962, así como las correspondientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT) publicadas en el mismo Diario el 31 de diciembre de ese mismo año.

Tiene como objetivo fundamental cumplir con lo establecido en el artículo 94 de la LFT, en el que se le encomienda que, en su carácter de órgano tripartito, lleve a cabo la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la CPEUM con las condiciones económicas y sociales del país, propiciando la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia.

### Misión

Establecer las bases y elementos para que la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales eleven el nivel de vida de las y los trabajadores que lo perciben y de sus familias, de manera que los factores de la producción validen el derecho de las personas trabajadoras a una vida digna.

### Visión

Fijar y revisar los salarios mínimos generales y profesionales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la CPEUM y las condiciones económicas y sociales del país, en un contexto de derecho de las personas trabajadoras a una vida digna.

### Objetivo

De conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley Orgánica de la APF; la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; la Ley Federal de Austeridad Republicana; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; la Ley General de Responsabilidades Administrativas; la Ley General

*[Vertical list of handwritten signatures]*

*[Large handwritten signature]*

*M. S. S.*





de Transparencia y Acceso a la información Pública; los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética; el Código de Ética de la APF, y la Guía para la elaboración del Código de Conducta en las dependencias y entidades de la APF.

El Código de Conducta de las personas servidoras públicas de la Conasami, tiene como finalidad establecer de manera puntual y concreta, la forma en que se deberán observar los principios, valores y reglas de integridad, en estricta vinculación con la misión, visión, objetivos, atribuciones y compromisos de la Conasami, como ente público. De igual manera:

- Promover acciones que fortalezcan la transparencia, la rendición de cuentas, la legalidad, el combate a la corrupción y de las medidas aplicables en materia de austeridad.
- Fomentar acciones que impulsen una verdadera cultura ética y de servicio a la sociedad.
- Promover y difundir el proceso de fijación y revisión de los salarios mínimos generales y profesionales, así como su incidencia en el nivel de vida de las y los trabajadores(as), en un contexto de derecho a una vida digna.

#### Ámbito de aplicación y obligatoriedad

El presente, es un documento cuya observancia es de carácter obligatorio por parte de las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo o comisión al interior de la Conasami. Además, es un instrumento orientador para aquellas personas que presten su servicio social, prácticas profesionales, personal de honorarios o no se reconozcan como personas servidoras públicas en la Entidad.

Cualquier incumplimiento al Código por parte de las personas servidoras públicas deberá hacerse del conocimiento del Comité de Ética y del Órgano Interno de Control (OIC) de la Entidad, ya sea por una persona servidora pública o un particular.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a prominent signature on the right side and several initials at the bottom.



## 2.- Glosario

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

**Acto de corrupción:** Acto ilegal que ocurre cuando una persona abusa de su poder para obtener algún beneficio para sí mismo, para sus familiares o para sus amigos.

**Actuación bajo conflicto de interés:** La falta administrativa grave a que se refiere el artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en la que incurre la persona servidora pública cuando interviene, por motivo de sus funciones, en la atención, tramitación o resolución de algún asunto en el que tenga un conflicto de interés o un impedimento legal.

**Código de Ética:** El Código de Ética de la APF, publicado en el DOF el 8 de febrero de 2022.

**Código de Conducta:** El instrumento ético emitido por el Titular de la Entidad a propuesta del Comité de Ética de la Conasami.

**Comité de Ética:** El Comité de Ética de la Conasami.

**Conflictos de interés:** La posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios, conforme a lo previsto en el artículo 3, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**Corrupción:** En términos del segundo párrafo del numeral 5 del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, es el abuso de cualquier posición de poder, público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual.

**Denuncia:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho, conducta u omisión atribuida a una persona servidora pública, y que resulta presuntamente contraria al Código de ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad.

**Derechos humanos:** Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.





**Entidad:** Organismo público descentralizado, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos que tengan el carácter de entidad paraestatal a que se refieren los artículos 3, 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica de la APF y sus correlativas en las entidades federativas y municipios

**Ética pública:** Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas adscritas a las dependencias y entidades de la APF, sin importar su nivel jerárquico, en aras de aspirar a la excelencia en el servicio público que logre contar con la confianza de la sociedad.

**Guía:** Guía para la elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la APF emitido por la Secretaría de la Función Pública el 10 de enero de 2023.

**Hostigamiento sexual:** Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Interés público:** Es el deber de las personas servidoras públicas de buscar en toda decisión y acción, la prevalencia de la justicia y el bienestar de la sociedad, por lo que cualquier determinación u omisión es de importancia y trascendencia para el ejercicio de una debida administración pública.

**Lineamientos:** Los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética, publicados en el DOF el 28 de diciembre de 2020.

**OIC:** El Órgano Interno de Control en la Conasami.

**Personas servidoras públicas:** Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del ámbito federal conforme a lo dispuesto en los artículos 108 de la CPEUM, y 3, fracción XXV de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**Principios y directrices:** Las disposiciones que deberán observar las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones, previstas en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**Reglas de integridad:** Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

*[Vertical column of handwritten signatures and initials in blue ink]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*





**Riesgos éticos:** Cualquier situación en la que potencialmente pudiera materializarse un acto de corrupción, debido a la transgresión de principios, valores, compromisos o reglas de integridad en las Entidad.

**Valores:** Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.

### 3.- Principios rectores y valores del servicio público y reglas de integridad

Todo el personal que labore o preste sus servicios en la Conasami, se apegará a los principios, valores y reglas de integridad enunciados y definidos en la CPEUM, el Código de Ética de la Administración Pública Federal<sup>1</sup>, así como en las Directrices del Servicio Público de las Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA)<sup>2</sup> los cuales se enlista a continuación:

- Los principios de respeto a los derechos humanos, legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, transparencia.
- Los valores de respeto, liderazgo, cooperación, cuidado del entorno cultural y ecológico.
- Las reglas de integridad de actuación, desempeño y cooperación con la integridad; trámites y servicios, recursos humanos; información pública; Programas Gubernamentales; licencias, permisos, autorización y concesiones; administración de bienes muebles e inmuebles, Control Interno; Procesos de Evaluación; Procedimiento Administrativo
- Las directrices de: **I.** Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones; **II.** Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización; **III.** Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses

<sup>1</sup> Consulta: [Código de Ética de la Administración Pública Federal | DOF 08/02/2022](#) |

<sup>2</sup> Consulta: [Ley General de Responsabilidades Administrativas \(diputados.gob.mx\) DOF 27/12/2022](#)

Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered across the bottom of the page. A red vertical mark is on the left. At the bottom center is the number '7'. On the right side, there is a circular stamp with a portrait of a man and the text '2023 AÑO DE FRANCISCO VILA'.







- Datos estadísticos de los últimos años (2019-2022) de las denuncias presentadas al Comité de Ética de la Entidad.
- Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022.
- Estadística de los últimos años (2019-2022) de las denuncias más frecuentes que recibió el Órgano Interno de Control en la Conasami.

Se concluyó que los mayores riesgos éticos que pueden presentarse en la Conasami, de manera enunciativa más no limitativa, son los siguientes:

Evaluación de la Política de Salarios Mínimos	Proponer en tiempo y forma al Consejo de Representantes la determinación de salarios mínimos profesionales y los cambios que se estimen necesarios a su sistema de fijación con base en información veraz y confiable.
Publicación de los Salarios Mínimos en el Diario Oficial de la Federación	Falta de apego al proceso prioritario de publicación de incrementos al Salario Mínimo o negligencia administrativa que generen errores en el contenido de la resolución de salarios que se publica en el Diario Oficial de la Federación. Y la falta de supervisión a las áreas para verificar que cumplan con lo establecido en dicho proceso
Administración responsable de los Recursos Públicos	Declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal. Asimismo, aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación observando lo dispuesto en la Ley Federal de Austeridad Republicana, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 19 de noviembre de 2019 y de los Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal, publicados en el Diario Oficial de la Federación el día 18 de septiembre de 2020. Y Abstenerse de formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
Administración responsable de los Recursos Humanos	Se busca garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito. Asimismo, se busca abstenerse de designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público. Abstenerse de proporcionar a un tercero no autorizado información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo. Abstenerse de seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano. Abstenerse de seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
Tecnologías de la Información	Abstenerse de proporcionar su clave de usuario y password a terceras personas, apagar el equipo asignado cuando no esté en uso, Utilizar los equipos de cómputo, de impresión y fotocopiado única y exclusivamente para el manejo de información oficial. Abstenerse de utilizar el correo electrónico para fines no oficiales. Abstenerse de sustraer información oficial mediante el uso de dispositivos electrónicos de almacenamiento. Implementar y operar los

*[Vertical list of handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten mark in red ink]*

*[Horizontal list of handwritten signatures in blue ink]*





	<p>mecanismos de la seguridad de la información, a fin de garantizar la disponibilidad, integridad y confiabilidad de la información. Administrar y resguardar los bienes informáticos propiedad de la Entidad y los contratados para proporcionar servicios de TIC. Abstenerse de eliminar información sustantiva relacionada con el empleo, cargo o comisión que desempeña la persona servidora pública.</p>
--	--

## 5.- Conductas esperadas de las personas servidoras públicas de la Conasami

De forma enunciativa, más no limitativa, se espera que las personas servidoras públicas de la Conasami:

- 1. Brinden un trato basado en el respeto mutuo, la cortesía y la igualdad a toda persona dentro y fuera de la institución, evitando actitudes, conductas y/o lenguaje ofensivo que menoscaben la dignidad humana, los derechos humanos, las libertades o que pueda constituir alguna forma de discriminación y/o violencia de cualquier tipo.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Lealtad, Imparcialidad y Profesionalismo.
- Valores: Respeto, Respeto a los derechos humanos e Interés Público.
- Reglas de integridad: Actuación Pública y Comportamiento Digno.
- Directriz: Fracciones IV y VII (pág. 7-8).

- 2. Fomenten las acciones que tengan por objeto prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como actuar bajo los principios y modalidades que garanticen su acceso a una vida libre de violencia, asegurando el cumplimiento de sus derechos humanos. De igual forma, que promuevan su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida, tanto pública como privada. En este contexto, abstenernos de realizar cualquier conducta de violencia por motivos de género.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Legalidad, Equidad e Imparcialidad.
- Valores: Respeto, Respeto a los Derechos Humanos, Igualdad y no Discriminación, y Equidad de Género.

M. A. A





- Reglas de integridad: Actuación pública y Comportamiento Digno.
- Directriz: Fracciones IV y VII (pág. 7-8).

**3. Actúen conforme a lo que dispongan las leyes, reglamentos y demás normas jurídicas que regulan nuestro ejercicio de nuestras funciones, facultades y atribuciones; siempre con actitud institucional y vocación de servicio. Asimismo, es nuestra obligación tener conocimiento de las conductas que dan lugar a las faltas administrativas y evitemos incurrir en las mismas.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Legalidad, Disciplina y Profesionalismo.
- Valores: Interés Público.
- Reglas de integridad: Programas gubernamentales, Recursos Humanos, Actuación pública y Procedimiento administrativo.
- Directriz: Fracción I (pág. 7-8).

**4. Presenten, conforme a los plazos establecidos, las declaraciones de situación patrimonial, de intereses y, en su caso, fiscal en los términos que disponga la legislación de la materia.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Legalidad y Honradez.
- Directriz: Fracción IX, X, XI, XII y XIII (pág. 7-8).

**5. Contribuyan y promuevan un ambiente y clima laboral cordial, mediante un trato respetuoso, colaborativo, igualitario y sin discriminación hacia el resto del personal, independientemente de su posición y ocupación.**

Explicación: La conducta tienen sustento en

- Principios: Respeto, Imparcialidad, Equidad, Profesionalismo e Integridad.
- Valores: Respeto, Respeto a los derechos humanos, Igualdad y No Discriminación y Equidad de género.
- Reglas de integridad: Comportamiento Digno, Desempeño permanente con integridad y Cooperación con Integridad.
- Directriz: Fracciones IV y VII (pág. 7-8).

*[Vertical list of handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signature in red ink]*

*[Handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten initials 'M.S.L.' in blue ink]*





**6. Eviten cometer cualquier acto u omisión que, en el trabajo, atente contra la igualdad de las personas, que pueda dañar la salud física, emocional, integridad y libertades.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Legalidad y Equidad.
- Valores: Respeto, Respeto a los Derechos Humanos e Igualdad y No Discriminación.
- Reglas de integridad: Comportamiento Digno.
- Directriz: Fracciones IV y VII (pág. 7-8).
- Protocolo de igualdad laboral y no discriminación.

**7. Se abstengan de participar o cometer cualquier acto de hostigamiento y acoso sexual hacia cualquier persona.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Legalidad.
- Valores: Respeto y Respeto a los Derechos Humanos.
- Reglas de integridad: Comportamiento Digno.
- Directriz: Fracciones IV y VII (pág. 7-8).
- Protocolo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual emitido por la Secretaría de la Función Pública y el Pronunciamiento de Cero Tolerancia de la Entidad.

**8. Se comprometan a actuar de forma honesta, transparente y a combatir la corrupción.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Disciplina, Legalidad, Objetividad, Profesionalismo, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Integridad, Rendición de cuentas, Eficacia y Eficiencia
- Reglas de integridad: Información pública; contrataciones públicas, licencias, permisos, autorizaciones y concesiones; programas gubernamentales; trámites y servicios; recursos humanos; administración de bienes muebles e inmuebles; procesos de evaluación; control interno y procedimiento

*[Vertical list of handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signature in red ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*





administrativo; comportamiento digno; desempeño permanente con integridad y cooperación con la integridad.

-Directriz: Fracciones I, II, III, VI, VIII, IX, X, XI, XII y XIII (pág. 7-8).

-Posicionamiento de No Tolerancia a los Actos de Corrupción de la Entidad.

**9. Conozcan, promuevan y actúen según el Código de Conducta de la Conasami.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

-Principio: Legalidad.

-Directriz: Fracción I (pág. 7-8).

**10. Denuncien cualquier acto que viole los derechos y dignidad de otras personas ante las instancias correspondientes de la Entidad o, en su caso, a las autoridades respectivas. Por ello también es importante, que se promueva la cultura de la denuncia, las vías para hacerlo, conozcamos los protocolos de actuación y las sanciones respectivas.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

-Principios: Legalidad.

-Valores: Respeto y Respeto a los Derechos Humanos.

-Reglas de integridad: Comportamiento Digno.

-Directriz: Fracciones IV y VII (pág. 7-8).

**11. Presenten al Consejo de Representantes, información oportuna, fidedigna y verificada para la fijación de los salarios mínimos.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

-Principios: Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia, Objetividad y Profesionalismo.

-Reglas de integridad: Desempeño permanente con integridad.

-Directriz: Fracciones I y III (pág. 7-8).

**12. Lleven a cabo la publicación al incremento de los salarios mínimos en el DOF sin errores.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

1

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





-Principios: Eficiencia y Eficacia.

**13. Atiendan y orienten de forma imparcial, con profesionalismo, eficacia, oportunidad, respeto y actitud de servicio a cualquier persona en sus requerimientos de información y trámites. Todas las respuestas y orientaciones que brindemos sean oportunas e integrales y se encuentran debidamente fundadas y motivadas.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Imparcialidad, Profesionalismo, Transparencia, Rendición de Cuentas, Eficiencia y Eficacia.
- Valores: Respeto, Interés Público y Cooperación.
- Reglas de integridad: Actuación Pública, Programas Gubernamentales y Trámites y Servicios.
- Directriz: Fracciones IV, V y VIII (pág. 7-8).

**14. Ejercen un proceso equitativo y transparente en el proceso de administración de recursos públicos, sin que exista conflictos de interés no declarados.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Honradez, Transparencia y Rendición de Cuentas.
- Reglas de integridad: Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorizaciones y concesiones; programas gubernamentales; administración de bienes muebles e inmuebles; procedimiento administrativo.
- Directriz: Fracción VI, IX, X, XI, XII y XIII (pág. 7-8).

**15. Verifiquen que, en el proceso institucional de recursos humanos, se cumpla con el perfil, requisitos y documentación requerida en el proceso.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Legalidad, Imparcialidad, Objetividad y Competencia por Mérito.
- Reglas de integridad: Recursos Humanos.
- Directriz: Fracción I (pág. 7-8).

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials in blue and red ink at the bottom of the page]*





**16. Constaten que la información relativa a recursos humanos sea manejada y custodiada de manera correcta.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Legalidad, Imparcialidad, Objetividad y Competencia por Mérito.
- Reglas de integridad: Recursos Humanos.
- Directriz: Fracción I (pág. 7-8).

**17. Ejercen y administran con austeridad republicana los recursos públicos que están bajo su responsabilidad, sujetándose en todo momento a los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados. Asimismo, se actúe con responsabilidad, respeto y cuidado de todos los recursos materiales de la Conasami.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Honradez, Eficiencia, Eficacia, Economía y Transparencia.
- Valores: Respeto.
- Reglas de integridad: Administración de bienes muebles e inmuebles.
- Directriz: Fracción VI (pág. 7-8).

**18. Cumplan con las indicaciones y la política de seguridad informática de esta Comisión, haciendo uso de las herramientas y recursos tecnológicos de forma adecuada para el desempeño de sus funciones, cuidándolo y manteniéndolo en buenas condiciones. De igual manera, se cumpla con salvaguardar los datos y la información emanada de sus funciones.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Honradez, Eficiencia y Eficacia.
- Valores: Interés público.
- Reglas de integridad: Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorizaciones y concesiones y Administración de bienes muebles e inmuebles.
- Directriz: Fracción VI (pág. 7-8).

*[Vertical handwritten notes in blue ink]*

*[Handwritten signatures and initials in blue and red ink]*







**19. Difundan y apliquen la información y lineamientos relativa a protección civil, seguridad, higiene y medio ambiente, disposiciones normativas relativas al control en el consumo de tabaco, adicionalmente que las personas servidoras participen con la debida seriedad y responsabilidad en las actividades que al respecto se instrumenten.**

Explicación: La conducta tiene sustento en

- Principios: Integridad, Profesionalismo y Disciplina.
- Valores: Interés Público, Entorno Cultural y Ecológico, Cooperación, Liderazgo.
- Reglas de integridad: Desempeño permanente con integridad, Cooperación con la integridad, Control Interno y Procedimiento Administrativo.

**6.- Instancias e implementación**

Las personas servidoras públicas de la Conasami debemos actuar bajo los principios, valores, reglas de integridad, directrices y conductas contenidos en este documento, a efecto de nunca tolerar y/o propiciar actos que pudieran vulnerarlos. En caso de que identifiquemos alguna conducta contraria al Código de Conducta debemos denunciar ante:

I.- El Comité de Ética de la Conasami:

- Correo electrónico: [aramirez@conasami.gob.mx](mailto:aramirez@conasami.gob.mx); [msaenz@conasami.gob.mx](mailto:msaenz@conasami.gob.mx) y [rvillanueva@conasami.gob.mx](mailto:rvillanueva@conasami.gob.mx)
- Directamente en las oficinas de la persona servidora pública que ocupe la Presidencia, la Secretaría Ejecutiva y/o la Secretaría Técnica del Comité.

II.- Órgano Interno de Control (OIC) en la Conasami:

- Correo electrónico: [ecamacho@conasami.gob.mx](mailto:ecamacho@conasami.gob.mx) y [ibautista@conasami.gob.mx](mailto:ibautista@conasami.gob.mx)
- Directamente en las oficinas que ocupa el OIC en el tercer piso de la Conasami.

En materia de conflicto de interés, se podrán presentar consultas ante el Comité, el cual lo deberá remitir a la Unidad de Control y Mejora de la Administración

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'R', 'Ch', 'M', 'S', 'A', 'C', 'M.S.S']*





Pública Federal (UCMAPF) en términos de los numerales 91 a 94 de los Lineamientos Generales.

En casos de hostigamiento y acoso sexual, las personas servidoras públicas de la Conasami pueden acudir también con las personas consejeras en la materia, quienes turnarán la denuncia ante el Comité de Ética y/o OIC en un plazo máximo de tres días hábiles y brindarán acompañamiento en el proceso:

- Correo electrónico: [scpartido@conasami.gob.mx](mailto:scpartido@conasami.gob.mx) y [avillanueva@conasami.gob.mx](mailto:avillanueva@conasami.gob.mx)

En denuncias relacionadas con casos de discriminación se puede acudir con la persona consejera en la materia:

- Correo electrónico: [iramirez@conasami.gob.mx](mailto:iramirez@conasami.gob.mx)

Los casos no previstos en este Código de Conducta y/o la interpretación del mismo, serán resueltos por el Comité, a propuesta de la Presidencia, con la asesoría del OIC.

#### Mecanismos de capacitación, difusión y promoción del Código de Conducta

El presente código se publicará en el DOF, se difundirá y publicará en la página de internet de la Conasami, así como, se hará llegar a las personas servidoras públicas que laboran en la Entidad vía correo institucional, además se contará con un ejemplar físico para consulta en las oficinas de Presidencia del Comité.

Para la divulgación, conocimiento y apropiación del Código se deberán establecer y cumplir las acciones establecidas en el Programa Anual de Trabajo del Comité. Asimismo, deberá contar con actividades de capacitación que refuercen la prevención y sensibilización para evitar la materialización de riesgos éticos y, en su caso, refuerce la formación del juicio ético necesario para su prevención.

*[Vertical column of handwritten signatures in blue ink]*

*[Handwritten signature in red ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*





Ciudad de México a, 15 de mayo de 2023.

Por el CE

**Lcda. Alejandra Ramírez Oliva**  
Directora de Vinculación y  
Transparencia y Presidenta del  
Comité de Ética en la Conasami

Por el OIC

**Lcda. Eréndira Camacho Ocampo**  
Titular del Órgano Interno de Control  
en la Conasami

Autoriza

**Dr. Luis Felipe Munguía Corella**  
Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

M.S.L





## A1. Carta Compromiso

Ciudad de México a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

El que suscribe, \_\_\_\_\_  
con número de empleado \_\_\_\_\_, que desempeña el cargo de \_\_\_\_\_  
en el área de \_\_\_\_\_ en la Comisión Nacional  
de los Salarios Mínimos (Conasami). Manifiesto que he leído, conozco y  
comprendo el contenido del Código de Conducta de las personas servidoras  
públicas de la Conasami, por lo tanto, de forma voluntaria suscribo el  
compromiso de actuar y dar cumplimiento a los principios, valores, reglas de  
integridad y comportamientos contenidos en el Código, así como conozco las  
disposiciones legales aplicables a mis funciones y atribuciones, favoreciendo en  
todo momento, como criterio orientador, el bienestar de la sociedad, durante el  
desempeño de mi empleo, cargo o comisión. Por lo anterior, reconozco que el  
incumplimiento de estos para el ejercicio de la función pública podrá generar  
faltas que, las instancias correspondientes, deberán atender y, en su caso, fincar  
sanciones, si así lo determinan.

**Atentamente**

\_\_\_\_\_  
**Nombre y firma**

*[Vertical column of handwritten signatures in blue ink]*

*[Horizontal row of handwritten signatures in blue ink]*

