



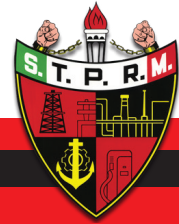
CÓDIGO DE ÉTICA

DEL SINDICATO
DE TRABAJADORES
PETROLEROS
DE LA REPÚBLICA
MEXICANA

2 0 2 2



Dirección: Calle Zaragoza #15,
Colonia Guerrero, CP 06300,
Alcaldía Cuauhtémoc, CDMX.



PRESENTACIÓN

El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, se constituyó el 15 de agosto de 1935, con el Primer Gran Congreso de Organizaciones Sindicales Petroleras donde se acordaron las bases de nuestra Acta Constitutiva y de los Estatutos Generales de nuestra Organización Sindical.

El 18 de marzo de 1938 la industria petrolera es nacionalizada, para dar paso a la creación de Petróleos Mexicanos el 7 de junio de 1938. En 1942 se firmó el primer Contrato Colectivo de Trabajo entre el STPRM y PEMEX, en el que se establecieron las condiciones generales y especiales.

El Sindicato Petrolero se constituyó para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, prevaleciendo el respeto de sus derechos e impulsando la mejor convivencia de la Familia Petrolera conformada hace 87 años.

Este documento es resultado del compromiso asumido en campaña por el Secretario General Luis Ricardo Aldana Prieto, incorporando opiniones de las treinta y seis Secciones y directamente de trabajadores a través de la Oficina Virtual. Se debe tener presente que los logros de la Organización Sindical son resultado de la suma de las acciones de todos quienes formamos parte de esta comunidad petrolera.

Este Código será de observancia general para los integrantes del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y personas que actúan en nombre o por cuenta del Sindicato, buscando fomentar la integridad y fortalecer la ética entre sus agremiados con una visión humanista, a través del reconocimiento y fortalecimiento del respeto a los derechos humanos.

UNIDOS VENCEREMOS

CAPÍTULO I



DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.

OBJETO DEL CÓDIGO

El objeto del presente Código de Ética es impulsar un sistema para promover respeto y cordialidad armónica a fin de alcanzar un mejor comportamiento entre los agremiados de la Organización y todas las personas que actúan en nombre o por cuenta del Sindicato.

ESTE CÓDIGO NOS PERMITIRÁ:



- Fortalecer la imagen y credibilidad del STPRM.



- Propiciar un ambiente laboral honesto y transparente siendo una organización competitiva, confiable y honesta.

ARTÍCULO 2.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código es de cumplimiento obligatorio para los agremiados del STPRM, así como para las personas que actúan en nombre o por cuenta del Sindicato.



ARTÍCULO 3.

RESPONSABILIDAD DE LOS AGREMIADOS

Todos somos corresponsables de ejercer y promover este Código de Ética.

ARTÍCULO 4. DIRECTRICES PARA LA TOMA DE DECISIONES ÉTICAS

Este Código orientará nuestras decisiones y acciones, dentro de la Organización Sindical.



Definirá la forma en como llevamos a cabo nuestro desempeño de manera correcta, ya que está diseñado para ayudar a cumplir con nuestras obligaciones, respetarnos los unos a los otros y actuar con integridad en todos los ámbitos.

Si surgen dudas ante alguna situación o acción, todo agremiado del STPRM deberá plantearse las preguntas siguientes antes de realizar u omitir la conducta:

- ¿Hay razones para sospechar que esta acción u omisión infringe o puede infringir la ley, o es contraria a lo previsto en este Código?
- ¿Tiene usted que mentir o evitar la verdad?
- ¿Esta acción u omisión pone en peligro su salud y seguridad, o la salud y seguridad de otros?
- ¿La situación, acción u omisión comprometería o afectaría la reputación de usted o del STPRM?
- ¿Hay un objetivo legítimo en la acción u omisión de la conducta?

De persistir la duda deberá buscar orientación a través de la Línea Ética STPRM.



ARTÍCULO 5. DEFINICIONES

Agremiado

Los socios activos y jubilados, así como transitorios del STPRM.

Comité de Ética

Es un órgano especializado con autonomía técnica que promueve el cumplimiento de lo dispuesto en este Código y busca mantener un comportamiento profesional, saludable y humano.

CCT

Contrato Colectivo de Trabajo suscrito por el STPRM con PEMEX.

Funcionario Sindical o Delegado

Persona que tiene un cargo o comisión sindical al servicio de los trabajadores de planta, jubilados y transitorios en el STPRM.

Encargado Garante de Cumplimiento

Agremiado del STPRM responsable de vigilar y dar seguimiento al cumplimiento de los valores, principios y conductas previstas en el presente Código.

Ética STPRM

Es el mecanismo de coordinación y comunicación para la atención, asesoría y seguimiento de los casos en materia ética en el interior del Sindicato.

PEMEX

Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias.

Personas que actúan en nombre o por cuenta del STPRM

Son personas subordinadas a una relación laboral con el STPRM por alguna actividad intelectual que deben tener los mismos derechos y obligaciones de conducta para con los agremiados y viceversa.

Sindicato o STPRM

Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Trabajador

Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS ÉTICOS



ARTÍCULO 6.

El presente Código tiene como fundamento el reconocimiento y respeto de la autonomía e independencia de las decisiones de los agremiados, considerando los siguientes:



EFECTIVIDAD

Es utilizar nuestras capacidades y recursos (tiempo, energía, herramientas de trabajo, personal, insumos, etcétera) de manera adecuada y productiva.



HONRADEZ

Es actuar con rectitud, apego a la verdad, justicia, honestidad y de acuerdo con la moral, tomando en cuenta el bienestar de las personas y de la comunidad.



IMPARCIALIDAD

Es actuar sin influencias o prejuicios, dar un trato a los demás sin distinciones y no conceder un trato especial o preferente.



HONOR

Es un valor que nos impulsa a actuar correctamente, cumpliendo siempre con nuestro deber y de acuerdo con la moral.

Una persona de honor es, en esencia, alguien que se ha ganado el respeto de los demás, y el respeto de sí mismo.



IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Es tratar a todas las personas de la misma manera, actuando de forma cordial y respetuosa sin distinción, exclusión, restricción o preferencia.

Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales; además, garantiza el principio de igualdad en remuneraciones entre mujeres y hombres a trabajo igual.



INTEGRIDAD

Es realizar las acciones con apego a todos los principios y valores éticos contenidos en este Código.



LEALTAD

Es demostrar apoyo, fidelidad, reconocimiento y compromiso hacia el STPRM, sintiéndonos orgullosos por pertenecer al mismo.



RESPONSABILIDAD

Es la cualidad de responder al cumplimiento de un deber u obligación.

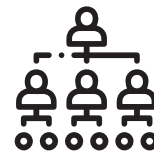


RESPECTO

Es un valor que reconoce, acepta, aprecia y valora las cualidades del prójimo y sus derechos. Es actuar proactivamente en el cuidado del medio ambiente y observar en todo tiempo la normatividad, la seguridad e higiene en los centros de trabajo, acordes a los lineamientos de conducta y normas de acción de los estatutos sindicales; generando con su conducta, oportunidades equitativas entre hombres y mujeres, impulsando la mejora de las condiciones de trabajo en el marco de la libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

CAPÍTULO III

RELACIONES CON TERCEROS Y CONDUCTAS ESPERADAS



Son las conductas que el STPRM promoverá en base a este Código entre sus agremiados en relación con terceros, con el propósito de brindar a todos, sin importar su nivel o función, un ambiente de igualdad preservando armonía.

ARTÍCULO 7.

COMPROMISO CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Los mismos se rigen por los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Como Trabajador Petrolero integrante del STPRM, debemos respetar los derechos humanos de todos los agremiados con los que nos relacionamos, cualquiera que sea su origen, género, edad, ideología, religión, preferencia sexual, o cualquier condición particular; asimismo, respetar los derechos humanos de las comunidades y miembros de la sociedad en general.

ARTÍCULO 8.

FACILITAR LA CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN CON RESPONSABILIDAD ÉTICA

El acceso a la contratación y promoción laboral de los Trabajadores Petroleros se respeta conforme al proceso apegado a las normas vigentes, sin admitir influencia de factores arbitrarios o abusivos.

Queda prohibido cualquier acto de extorción o corrupción dentro de la Organización Sindical. De darse alguna de estas situaciones, se dará vista a las instancias competentes, establecidas en este Código de Ética, para su atención, seguimiento y solución.

ARTÍCULO 9.

NO AL HOSTIGAMIENTO, ACOSO E INTIMIDACIÓN

NO SE TOLERARÁ, HOSTIGAMIENTO, ACOSO, NI INTIMIDACIÓN, EN NINGUNA CIRCUNSTANCIA.

a) El hostigamiento implica un abuso constante con el fin de someter y condicionar a una persona, presente en múltiples formas, como, por ejemplo, amenazas verbales, daño físico sexual, entre otros.

De manera particular, hay cero tolerancia al hostigamiento sexual, el cual constituye una forma de violencia que conforma una conducta de tono sexual que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico,

atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las personas al ser una expresión de abuso de poder que implica sometimiento, denigración y concebir a las personas como objetos.

b) El acoso es una forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tiene por objeto intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima causando un daño físico, psicológico u económico.

c) El acoso sexual comprende cualquier comportamiento -físico o verbal- de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo, sea implícito o explícito.

d) La intimidación implica todo acto o conducta que provoque o pretenda provocar de manera ilegítima e indebida un sometimiento o estado de amedrentamiento a un tercero, sea mediante violencia física, verbal, moral, psicológica u otra.

Los trabajadores agremiados al STPRM estamos comprometidos con promover conductas de respeto y de no hostigamiento, acoso sexual, intimidación y, en general, la no discriminación de personas por razón de sexo, creencias, preferencias e ideas.

ARTÍCULO 10.

TRABAJO EN EQUIPO Y COMPAÑERISMO

La cooperación y el trabajo en equipo de todos los Trabajadores Petroleros es una parte fundamental de nuestra forma de trabajar, y es un principio que distingue a nuestro gremio a nivel nacional y da fortaleza a nuestro Sindicato.

ARTÍCULO 11.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL ENTORNO

En la industria petrolera, la salud y seguridad en el Trabajo son principios fundamentales para lograr los fines de su integridad, impulsando el cuidado y protección de los Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, por ello, es obligación de cada integrante, contribuir a un entorno de trabajo seguro y saludable para mantener el buen funcionamiento en toda actividad conferida para la Organización Sindical.

De existir condiciones de riesgo, es nuestra obligación como agremiado, de notificarlas de inmediato a la Dirección Sindical Local y a la Comisión Local Mixta de Seguridad e Higiene Industrial.



ARTÍCULO 12.

NO DROGAS NI ALCOHOL



Existe una política de inhibir y motivar la cero tolerancia en el consumo de drogas y alcohol, por lo que no está permitido el uso, posesión, venta, intento de venta, transporte, distribución de drogas o alcohol, ni presentarse a laborar bajo los influjos de estas sustancias con el fin de evitar cualquier problema en la vida sindical, al representar un riesgo para el desarrollo de las funciones y la seguridad de los compañeros.

Ante cualquier sospecha de uso o abuso de alcohol o drogas dentro de las instalaciones sindicales se dará vista a la Dirección Sindical Local y al Comité de Ética para los fines conducentes.

ARTÍCULO 13.

RESPECTO A LA COMUNIDAD Y MEDIO AMBIENTE



Uno de los valores fundamentales del STPRM es la protección del entorno y la conservación de los recursos naturales y medio ambiente, así como el sano desarrollo de las comunidades a través de nuestra labor.

Es responsabilidad de cada agremiado proteger y conservar el medio ambiente como parte de nuestro compromiso social, así como actuar y tomar todas las medidas necesarias para el uso racional de los recursos naturales y prevenir impactos adversos en el medio ambiente, además de hacer un uso eficiente de los mismos.

ARTÍCULO 14.

OPORTUNIDADES EN IGUALDAD DE CONDICIONES

Es deber de todos los agremiados ser justos y honestos en la Comunidad Petrolera, en el ámbito laboral requiere la más alta responsabilidad de dar las mismas facilidades y oportunidades a todos, cumpliendo con los requisitos establecidos en los Estatutos del STPRM privilegiando la imparcialidad, certeza, y responsabilidad.

ARTÍCULO 15.

TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Todos los Trabajadores Petroleros estamos comprometidos con la transparencia y rendición de cuentas de nuestras actividades acorde con los principios y marco normativo, incluidos en nuestros Estatutos y este Código.

Asimismo, cada agremiado es responsable de contribuir para garantizar que la información que registra, con motivo de su cargo y/o funciones



sindicales, es precisa, oportuna, veraz, completa y que su conservación se lleva a cabo de forma coherente con nuestro sistema de registros y controles internos.

ARTÍCULO 16.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Es obligación de cada agremiado proteger y preservar la seguridad de la información a su alcance, así como el uso eficiente de los recursos para ello, incluidos los medios tecnológicos.

Cada agremiado debe tratar los datos personales confidencialmente, con ética y de acuerdo con las leyes aplicables en la materia. Los datos personales de otras personas solo se obtendrán, procesarán o utilizarán cuando sea necesario para fines determinados, claros y legítimos.

ARTÍCULO 17.

INFORMACIÓN SENSIBLE

Es compromiso de cada agremiado proteger la información que le haya sido confiada con motivo de su cargo y/o funciones sindicales, salvo cuando su divulgación esté autorizada.

Todas y todos los integrantes del STPRM deben prestar atención para proteger su información sensible, así como la información que les ha sido confiada por terceros u otros.

ARTÍCULO 18.

ANTICORRUPCIÓN Y LAVADO DE DINERO

1. Se entiende por corrupción:

- a)** El requerimiento o la aceptación, directa o indirectamente, por una persona, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para sí mismo o para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones.
- b)** El ofrecimiento y/o el otorgamiento, directa o indirectamente, a una persona en ejercicio de sus funciones, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones.

c) La realización por parte de un representante sindical o una persona que ejerza actividades de cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones, con el fin de obtener ilícitamente beneficios para sí mismo o para un tercero.

d) El aprovechamiento doloso u ocultación de bienes provenientes de cualesquiera de los actos a los que se refiere el presente numeral; y

e) La participación como autor, coautor, instigador, cómplice, encubridor o en cualquier otra forma en la comisión, tentativa de comisión, asociación o confabulación para la realización de cualquiera de los actos señalados en este numeral.



QUEDANDO ESTRICTAMENTE PROHIBIDO:

i. Recibir dinero en efectivo o por cualquier otro medio a cambio de facilitar trámites para obtener salarios o prestaciones.

ii. Está prohibido pedir, dar o condicionar el servicio a cambio de la entrega de remuneraciones, dádivas o favores.

2.

Se entiende por operaciones con recursos de procedencia ilícita (lavado de dinero), los procesos que realizan aquellos sujetos que obtienen activos o recursos (dinero efectivo, electrónico o en alguna otra modalidad) derivado de la comisión de uno o varios delitos, para encubrir el origen ilícito de dichos fondos mediante diversas transacciones sofisticadas con el objetivo de ingresarlos en el sistema financiero formal y reutilizarlos legítimamente.

Están prohibidas en el STPRM tanto la corrupción como las operaciones con recursos de procedencia ilícita, de conformidad con las leyes y tratados aplicables en la materia.

Los Trabajadores Petroleros estamos comprometidos con la transparencia en el manejo de recursos financieros y a evitar cualquier conducta relacionada con el lavado de dinero y la realización de operaciones con recursos de procedencia ilícita.

ARTÍCULO 19.

CONFLICTO DE INTERESES

Un conflicto de intereses es la posible afectación del desempeño y objetivo de las funciones debido a intereses personales, familiares, o de negocios.

El conflicto de intereses se presenta cuando por razones de parentesco, amistad, o cualquier otro, una persona favorece intereses propios o de terceras personas sobre los demás compañeros, afectando el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones.

Cada agremiado debe tomar sus decisiones y actuar de manera leal con el Sindicato, evitando incurrir en actos ilícitos o en los que prevalezcan de manera indebida los intereses personales.

Los conflictos de intereses no siempre están claramente definidos, por lo que requieren un juicio específico de valor sobre su existencia para erradicarlos. Para resolver cualquier duda, se podrá realizar consulta al Representante Sindical, al Consejo Local de Vigilancia o a los miembros del Comité de Ética a través Ética STPRM.

ARTÍCULO 20.

REGALOS, OBSEQUIOS, ATENCIONES E INVITACIONES

Por regalos, entretenimiento, invitaciones u otro tipo de bienes, servicios o favores, se entiende cualquier cosa de valor que significa un obsequio, producto, boletos para eventos de cualquier naturaleza, descuentos, viajes, hospedaje, premios, transporte, uso de vehículos o propiedades, bonos, dinero, acciones, certificados de regalo o cualquier bien o servicio pagado por un tercero que mantenga o pretenda establecer una relación comercial, obtener un beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros o comprometer la toma de decisiones.



Queda prohibido recibir o dar regalos, entretenimiento, invitaciones u otro tipo de bienes, servicios o favores con motivo de actos relacionados con el cargo o función que se ejerza o que puedan generar un conflicto de intereses.

ARTÍCULO 21.

NEUTRALIDAD POLÍTICA

La Organización Sindical se rige bajo el principio de la libertad de pensamiento e ideología personal, tienen total decisión, es decir, los Trabajadores Petroleros agremiados al STPRM tendrán libertad de ejercicio de sus derechos, preferencias políticas, de ideología y no serán limitados de forma alguna.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO



ARTÍCULO 22.

APLICACIÓN DEL CÓDIGO Y CUMPLIMIENTO

La aplicación de este Código y su cumplimiento permitirá que nuestro Sindicato se consolide como una Organización más fuerte y confiable, al integrarse profundamente en nuestra cultura, comportamiento y actitud con nuestros compañeros agremiados y en nuestras relaciones con terceros, cumpliendo con la ley y nuestros Estatutos.

Todos los Trabajadores Petroleros agremiados debemos cumplir lo establecido en este Código; es nuestro derecho y obligación aplicar su contenido en la vida sindical.

Es responsabilidad de cada agremiado participar y cooperar de manera íntegra y honesta con cualquier investigación que se lleve a cabo relacionada con este Código, así como reportar cualquier incumplimiento a través del canal establecido.

Lo anterior se reforzará mediante programas de cumplimiento, que se realizarán de forma periódica para identificar, analizar y evaluar riesgos, relativos a posibles infracciones a este Código de Ética, así como normas y procedimientos, de manera profesional, independiente e imparcial, a través del Encargado Garante de Cumplimiento.

ARTÍCULO 23.

CANAL DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIAS

En los canales de comunicación relativas a este Código, así como en el canal de denuncias por probables infracciones al mismo, intervendrán las siguientes instancias, conforme a lo siguiente:

- 1. Línea Ética**
- 2. Comité de Ética**
- 3. Encargado Garante de Cumplimiento**
- 4. Consejo General de Vigilancia**

ARTÍCULO 24.

LÍNEA ÉTICA STPRM

Se establecerá una Línea Ética denominada Ética STPRM, como mecanismo de coordinación y comunicación para la atención, asesoría y seguimiento de los casos en materia ética en el interior del Sindicato.

Todos los agremiados tendrán acceso a Ética STPRM a través de un correo electrónico eticastprm@stprm.nacional.org y un número de extensión telefónica designado para tal fin, los cuales serán difundidos por el Sindicato.

El personal que atienda el área de Ética STPRM estará plenamente capacitado para la mejor atención de las consultas, y en su caso, la recepción de denuncias, las cuales serán tratadas de manera independiente, imparcial, profesional, con celeridad y en respeto de los derechos e integridad del denunciante, incluida la protección de datos y confidencialidad y serán turnadas inmediatamente al Comité de Ética, para su atención.

ARTÍCULO 25. DEL COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética, es un órgano colegiado especializado que promueve la aplicación y cumplimiento de este Código.

ARTÍCULO 26. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética estará conformado por cuatro integrantes de las Secciones Sindicales o del Comité Ejecutivo General de los cuales dos serán mujeres y dos hombres, de estos cuatro integrantes, uno tendrá el cargo de Presidente, otro el de Secretario y los otros dos, el de Vocales, quienes serán designados por el Comité Ejecutivo General, por su reconocida probidad e integridad debidamente capacitados para dichas funciones.

ARTÍCULO 27. DEL PERFIL DE LAS Y LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE ÉTICA

Debido a las funciones del Comité de Ética y la importancia de estas, sus integrantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener como mínimo 26 años de edad cumplidos a la fecha de ser propuesto para ser Integrante del Comité de Ética;
- b) Tener antigüedad como socio activo del STPRM de diez años;
- c) Integridad y liderazgo en su desempeño en el Sindicato;
- d) Prestigio reconocido y honorabilidad;
- e) No haber sido condenados/as mediante sentencia firme por delito doloso que imponga pena de prisión;
- f) No encontrarse al momento de la designación, inhabilitado o suspendido por el STPRM;

- g) No tener litigio pendiente contra el STPRM;
- h) No haber sido sancionado por infracciones graves, en materia laboral o penal, por violaciones a las leyes nacionales o extranjeras, que hayan tenido como conclusión cualquier tipo de resolución o acuerdo que implique expresamente la aceptación de la culpa o responsabilidad, o bien sentencia condenatoria firme; y
- i) Mostrar actitud de compromiso con el respeto de los principios y valores éticos.

ARTÍCULO 28.

DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA

Son funciones del Comité de Ética las siguientes:

- a) Elaborar un proyecto de calendario de reuniones ordinarias, el cual se aprobará anualmente.
- b) Reunirse en forma ordinaria mensualmente, o extraordinaria de requerirse, cuando así convoque el Secretario, previo acuerdo con el Presidente.
- c) Participar en la revisión y actualización de este Código.
- d) Recibir denuncias a través del medio Ética STPRM.
- e) Acusar de recibo la denuncia en un lapso de hasta cinco días hábiles.
- f) Deberá pronunciarse si es procedente o improcedente la denuncia.
- g) Integrar los expedientes recibidos en forma física y digital a través de Ética STPRM y que resulten procedentes para ser investigados.
- h) Investigar en cada caso los elementos necesarios relativos a los hechos y/o sujetos denunciados, los cuales analizará, allegándose de los elementos probatorios correspondientes.
- i) Elaborará el proyecto de resolución que propondrá al Consejo General de Vigilancia.
- j) Una vez concluida la etapa de análisis y dictaminación, remitirá al Consejo General de Vigilancia el dictamen y expediente.
- k) Presentar anualmente al Comité Ejecutivo General mediante el Consejo General de Vigilancia un informe sobre los resultados del comportamiento ético del Sindicato, así como de los casos recibidos, atendidos, resueltos, y pendientes en su caso.
- l) Emitir recomendaciones en materia de ética y conducta, en los casos que considere se ha incurrido en infracciones a lo establecido en este Código.
- m) Emitir criterios para la atención de las consultas y denuncias que se presenten a través de STPRM Ética.
- n) En caso de infracciones a lo establecido en este Código, proponer a las instancias competentes del Sindicato, las recomendaciones correspondientes.

ARTÍCULO 29.

DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA

Son funciones y responsabilidades del Presidente del Comité de Ética las siguientes:

- a) Presidir, coordinar y moderar las sesiones del Comité de Ética, garantizará la libre e igualitaria participación de quienes conforman el Comité.
- b) Asistir a las sesiones del Comité de Ética con voz y voto.
- c) Convocar por conducto del Secretario a las sesiones ordinarias o extraordinarias, incluyendo el orden del día en la convocatoria y el material correspondiente.
- d) Declarar instalada la sesión previa verificación de la existencia de quórum por parte del Secretario.
- e) Firmar las listas de asistencia al inicio y al terminar la Sesión y las actas de las sesiones.
- f) Someter a consideración del Comité de Ética el orden del día correspondiente.
- g) Someter a consideración del Comité de Ética el calendario anual de sesiones ordinarias.
- h) Emitir su voto de calidad en caso de empate.
- i) Resolver las solicitudes que los Vocales presenten para la celebración de sesiones extraordinarias.
- j) Vigilar que sean protegidos los datos personales que se contengan en los asuntos que revise el Comité de Ética.
- k) Solicitar a los Vocales, en su caso, informe por escrito al Comité de Ética, respecto de su área de competencia, el avance y estatus de los acuerdos aprobados por el Comité de Ética.
- l) Las demás que se le asignen.

ARTÍCULO 30.

DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ DE ÉTICA

Son funciones y responsabilidades del Secretario del Comité de Ética las siguientes:

- a) Elaborar por instrucciones del Presidente, el orden del día e integrar la información que se presentará en la sesión correspondiente.
- b) Elaborar y enviar las convocatorias y el Orden del Día, así como el material correspondiente, para las sesiones ordinarias y extraordinarias, previa instrucción del Presidente.
- c) Convocar a las reuniones ordinarias del Comité de Ética, con una anticipación mínima de cuarenta y ocho horas y a reuniones

extraordinarias con veinticuatro horas de anticipación, salvo urgencia determinada por Consejo General de Vigilancia.

- d) Asistir a las sesiones del Comité de Ética con voz y voto.
- e) Elaborar la lista de asistencia y verificar que se cuente con quórum para instalar la sesión.
- f) Elaborar y firmar el acta de la sesión respectiva, así como recabar las firmas correspondientes.
- g) Llevar el registro y control de los acuerdos del Comité de Ética.
- h) Clasificar los acuerdos y actas emitidos por el Comité de Ética conforme a las disposiciones aplicables en materia de transparencia y protección de datos, resguardando la información.
- i) Las demás que encomiende el Comité de Ética.
- j) Llevar el registro y control de los asuntos recibidos.
- k) Remitir al Encargado Garante de Cumplimiento del inicio y resultado de los expedientes.

ARTÍCULO 31.

DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LAS Y LOS VOCALES DEL COMITÉ DE ÉTICA

Son funciones y responsabilidades de los Vocales integrantes del Comité de Ética las siguientes:

- a) Asistir y participar en las sesiones del Comité de Ética con voz y voto.
- b) Revisar el material relativo a las sesiones, con suficiente anticipación a fin de tener conocimiento previo de los temas a tratar.
- c) Manifiestar sus puntos de vista sobre los asuntos a tratar en la sesión respectiva, proponer alternativas de solución y aportar información necesaria, en su caso, así como emitir su voto.
- d) Analizar los casos que se sometan a su consideración sobre conductas inapropiadas en relación con lo previsto en este Código.
- e) Firmar las listas de asistencia, inicio y al terminar las Sesiones y las actas de las sesiones.
- f) Coordinar la instrumentación de los acuerdos emitidos por el Comité de Ética.
- g) Promover la difusión, implementación, adopción y cumplimiento de este Código.
- h) Proponer al Secretario del Comité de Ética los asuntos que estimen deban incluirse en el orden del día de la sesión correspondiente, acompañados de la documentación e información necesarias.
- i) Las demás que encomiende el Comité de Ética.

ARTÍCULO 32.

FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE ÉTICA

Los integrantes del Comité de Ética actuarán de manera imparcial, independiente y objetiva y sesionará en forma ordinaria cada mes y en forma extraordinaria cuando el Secretario, previo acuerdo con el Presidente les convoque a sesión.

Las resoluciones del Comité de Ética se adoptarán por mayoría de votos de los miembros que lo integran, teniendo su Presidente voto de calidad en caso de empate. No obstante, los acuerdos del Comité de Ética se adoptarán preferentemente por unanimidad de votos promoviendo los consensos en todos los casos.

Las actuaciones del Comité de Ética tendrán carácter de estrictamente reservado y confidencial.

Dicho Comité integrará cada expediente e investigará los elementos necesarios relativos a los hechos denunciados, respetando el derecho al debido proceso de los sujetos denunciados, quien(es) podrán defenderse y aportar los elementos de convicción y defensa que consideren pertinentes, los valorará y elaborará el proyecto de resolución al Consejo General de Vigilancia, en un plazo no mayor a dos meses a que se le haya turnado el asunto al Comité de Ética.

Será el Consejo General de Vigilancia quien resolverá los asuntos y, en su caso, impondrá las sanciones correspondientes.

En cualquier asunto o denuncia sobre posibles violaciones a este Código, se implementará la mayor protección al denunciante, quien proporcionará los elementos objetivos a su alcance, relativos a posibles infracciones a este Código. Asimismo, se tendrá una política de no represalias a los denunciantes y se conservará el carácter confidencial de éstos.

ARTÍCULO 33.

EL ENCARGADO GARANTE DE CUMPLIMIENTO



El Encargado Garante de Cumplimiento es un socio activo de la Organización Sindical, que deberá velar, promover, revisar y evaluar de manera sistemática y regular el cumplimiento normativo, que incluirá este Código de Ética, así como también elaborará programas de mejora, detección y prevención de riesgos a través de Programas de Cumplimiento.

El Encargado Garante de Cumplimiento será designado por el Comité Ejecutivo General del STPRM y será una persona de probidad reconocida, imparcial, profesional, objetiva y competente para este cargo, deberá acudir a todas las Sesiones del Comité de Ética, podrá hacer uso de la voz en caso de ilustrar algún asunto en que se requiera, es decir, con voz, pero sin voto.

Además del Comité de Ética, el Encargado Garante de Cumplimiento será informado por el personal de la Línea de Ética sobre las denuncias que se presenten por posibles violaciones a este Código, a efecto de analizar, actualizar, evaluar riesgos e implementar acciones de mejora en los Programas de Cumplimiento que elabore y actualice su estatus de forma semestral.

Dicho Encargado Garante de Cumplimiento presentará un informe semestral de su gestión, de los resultados y estado que guarden los Programas de Cumplimiento, ante el Comité Ejecutivo General del STPRM.

El Encargado Garante de Cumplimiento será informado por el Comité de Ética del inicio de las investigaciones que realice y del resultado de éstas y, en su caso, de la aplicación de sanciones que señale el Consejo General de Vigilancia. Dichos resultados, los integrará en el Programa de Cumplimiento que emita, para mejorar el buen funcionamiento y calidad del Sindicato conforme a las mejores prácticas, normas, y estándares de ética.

El Encargado Garante de Cumplimiento podrá aportar elementos probatorios en las investigaciones que realice el Comité de Ética.

ARTÍCULO 34.

EL CONSEJO GENERAL DE VIGILANCIA



El Consejo General de Vigilancia es el cuerpo previsto en los Estatutos Generales del Sindicato, que actúa en beneficio de los intereses del Sindicato y de sus agremiados vigilando el estricto cumplimiento de los Estatutos y de los acuerdos que dicten los cuerpos de gobierno del STPRM.

ARTÍCULO 35.

INVESTIGACIONES



Las investigaciones se llevarán a cabo por los integrantes del Comité de Ética sean iniciadas por sí mismo, por posibles irregularidades detectadas por cualquiera de sus integrantes o por denuncias recibidas relativas a probables infracciones a este Código.

Durante la investigación o investigaciones, el Comité de Ética actuará de forma objetiva y podrá allegarse de la información necesaria respecto a los hechos y/o sujetos objetos de investigación, por los medios necesarios para ello, incluidas entrevistas o revisión de documentos y podrá imponer en el transcurso de las investigaciones las medidas necesarias para preservar derechos conforme a la apariencia del buen derecho e impedir mayores daños, en su caso, en protección del denunciante, de terceros, de la Organización Sindical y/o de bienes jurídicos que requieran especial protección.

Por su parte, el Encargado Garante de Cumplimiento podrá, por los medios necesarios y dentro de los términos legales, allegarse de elementos relativos a probables infracciones de este Código de Ética, cuyos resultados serán integrados al expediente correspondiente para su análisis por el Comité de Ética, y en su caso, serán tomados en cuenta en la resolución que dicte el Consejo General de Vigilancia.

Las investigaciones se llevarán a cabo con celeridad, atendiendo a la complejidad del asunto.

ARTÍCULO 36.

SANCIONES Y AUSENCIA DE REPRESALIAS

El Consejo General de Vigilancia resolverá de manera imparcial y objetiva sobre las posibles infracciones a este Código en su caso, aplicará las medidas preventivas, correctivas y sanciones disciplinarias conforme a los Estatutos y demás disposiciones aplicables, las cuales según la gravedad de la infracción podrán consistir en:

- a) Amonestación pública o privada;
- b) Instruir al personal investigado y/o sancionado a tomar los cursos o programas pertinentes en materia de integridad y ética;
- c) Instruir al personal investigado y/o sancionado a realizar actos que permeen en una mayor cultura ética;
- d) Reparación del daño ocasionado;
- e) Suspensión temporal de sus derechos sindicales, y/o sanción sindical conforme a los Estatutos Generales de la Organización;
- f) Expulsión del STPRM, en el caso que así lo amerite y en términos de lo establecido por los Estatutos Generales del STPRM.

Las medidas y sanciones relativas a infracciones a este Código son de carácter sindical y serán impuestas de acuerdo con:

- a) La gravedad de la falta cometida conforme al reporte de investigación realizado;
- b) Nivel jerárquico del infractor;
- c) Antecedentes del infractor;

- d) Las condiciones y los medios de ejecución; y
- e) La reincidencia, en su caso.



El Consejo General de Vigilancia, resolverá y aplicará las sanciones correspondientes por infracciones al presente Código, en los términos previstos en los Capítulos II, III, y IV de los Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y se notificará a la persona responsable.

CAPÍTULO V

PROCESO DE RESOLUCIÓN DE LA DENUNCIA

ARTÍCULO 37.

El proceso inicia con la denuncia presentada a través del correo electrónico Ética STPRM, debiendo contener como mínimo los siguientes elementos:

1. El nombre del denunciante;
2. Correo electrónico de contacto;
3. Narración de los hechos en los que se funda la queja;
4. Las razones por las cuales considera que se transgrede al presente Código de Ética;
5. Las pruebas, que ofrece para sustentar su queja; y
6. Otros elementos que considere importantes.

ARTÍCULO 38.

Ética STPRM acusará recibo de la denuncia en un tiempo no mayor a cinco días hábiles, la cual se turnará a los integrantes del Comité de Ética para su conocimiento, análisis y determinación si da lugar a proceso o se desecha, y también se le notificará al Encargado Garante de Cumplimiento.

ARTÍCULO 39.

El Comité de Ética tendrá hasta diez días hábiles para encontrar elementos suficientes que dan lugar a la denuncia y notificar al Denunciado que existe una denuncia en su contra o desecharla.



ARTÍCULO 40.

El Comité de Ética podrá prevenir al denunciante para que en un plazo de hasta cinco días hábiles pueda presentar soportes que considere adecuados para sustentar su dicho y en caso de que requiera más días de sus dichos deberá justificar el porqué de la ampliación del tiempo.

ARTÍCULO 41.

El denunciado tendrá hasta tres días hábiles para conocer de todo el expediente que se guarda en el Comité de Ética.

ARTÍCULO 42.

El denunciado será citado en fecha no más de ocho días hábiles posteriores a la notificación para que descargue sus pruebas en el Comité de Ética.

ARTÍCULO 43.

El Comité de Ética tendrá los elementos suficientes del denunciante y denunciado para estudiar, analizar y dictaminar y tendrá hasta 10 días hábiles para presentar el dictamen correspondiente ante el Consejo General de Vigilancia.

ARTÍCULO 44.

El Consejo General de Vigilancia, acusará recibo del dictamen y se notificará a las partes interesadas, que tendrán hasta un mes en correlación con el artículo 342 de los Estatutos Generales para presentar un resolutivo bajo los preceptos establecidos en los Capítulos II, III, y IV de los citados Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

ARTÍCULO 45.

En todo lo no previsto en el presente Código de Ética, se aplicará supletoriamente los Estatutos del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, la interpretación estará a cargo del Comité Ejecutivo General.



ARTÍCULOS TRANSITORIOS

- **ARTÍCULO PRIMERO**

Este Código entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

- **ARTÍCULO SEGUNDO**

En un plazo no mayor a cinco días naturales siguientes a su la entrada en vigor del presente Código, el Comité Ejecutivo General del STPRM, emitirá el Acuerdo para designar a los integrantes del Comité de Ética.

- **ARTÍCULO TERCERO**

En un plazo no mayor a siete días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Código, el Comité Ejecutivo General, designará al Encargado Garante de Cumplimiento.

- **ARTÍCULO CUARTO**

En un plazo no mayor a quince días naturales posteriores a la entrada en vigor del presente Código, los miembros designados al Comité de Ética se erigirán como Cuerpo Colegiado en Sesión de Instalación, para rendir protesta de rigor ante el Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

- **ARTÍCULO QUINTO**

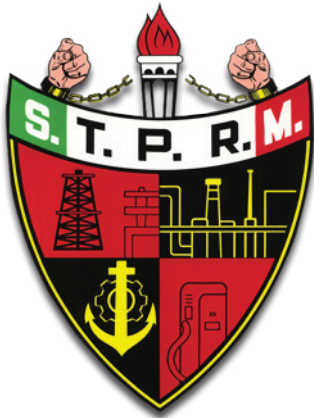
En un plazo no mayor a quince días naturales siguientes a su designación, el Encargado Garante de Cumplimiento rendirá protesta de rigor ante el Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

- **ARTÍCULO SEXTO**

La Secretaría del Exterior y Propaganda del Comité Ejecutivo General del STPRM difundirá en las treinta y seis Secciones Sindicales el presente Código de Ética del STPRM.

- **ARTÍCULO SÉPTIMO**

El Cuerpo de Educación y Previsión Social, realizará la propaganda y cursos para difundir el presente Código de Ética del STPRM.





CÓDIGO DE ÉTICA

DEL SINDICATO
DE TRABAJADORES
PETROLEROS
DE LA REPÚBLICA
MEXICANA

CONTACTO :

Dirección: Calle Zaragoza #15,
Colonia Guerrero, CP 06300,
Alcaldía Cuauhtémoc, CDMX.
Teléfono: 55-5566-6000
www.stprmnacional.org