




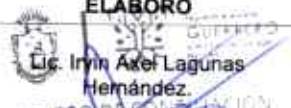

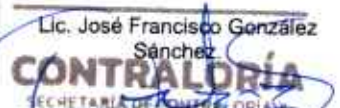
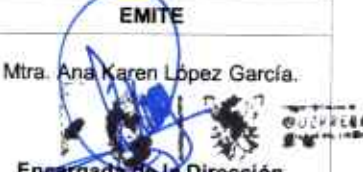
**CÓDIGO DE CONDUCTA DEL
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL
ESTADO DE GUERRERO.**


	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	2 de 31

CONTENIDO

	Página
Filosofía Administrativa	3
Carta de invitación	4
Objetivo	6
Ámbito de Aplicación	7
Glosario	8
Principios, Valores y Reglas de Integridad	11
Conductas de fomento a la Integridad	12
Carta compromiso	23
Juicios éticos	24
Denuncias por incumplimiento	25
Sanciones	26
Instancia de asesoría, consulta e interpretación	29
Anexos	30



ELABORÓ  Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández. Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	VISTO BUENO  Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	VALIDÓ  Lic. José Francisco González Sánchez. SECRETARÍA DE CONTROL Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL CONTRALDÍA	EMITE  Mtra. Ana Karen López García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado
JEFATURA			DIRECCIÓN GENERAL

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	3 de 31

FILOSOFÍA ADMINISTRATIVA

MISIÓN

Brindar un servicio de conciliación prejudicial laboral de manera gratuita, eficaz y eficiente para la solución de conflictos laborales entre personas trabajadoras y empleadoras a través del diálogo, la equidad y la legalidad.





VISIÓN


Ser una Institución confiable, imparcial y transparente que garantice la paz laboral, la justicia social y el equilibrio entre personas trabajadoras y empleadoras, asegurando la certeza jurídica bajo un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

OBJETIVO GENERAL

El Artículo 4 de la Ley número 175 del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guerrero, señala que el Centro de Conciliación tiene por objeto ofrecer el servicio público de conciliación laboral para la resolución de los conflictos entre personas trabajadoras y patrones en asuntos del orden local, procurando el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, con competencia para substanciar el procedimiento de conciliación, conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 apartado A, de la Constitución General.



ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lid. Irvin Axel Lagunas Hernández CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL	 Lic. José Francisco González Sánchez SECRETARÍA DE CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental JEFATURA	 Mtra. Ana Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral DIRECCIÓN GENERAL

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	4 de 31

CARTA DE INVITACIÓN



A las Personas Servidoras Públicas adscritas al Centro de Conciliación Laboral:

A través de este instrumento jurídico, se procura orientar y sensibilizar a todas las personas servidoras públicas de este organismo público descentralizado para asumir con responsabilidad las situaciones concretas que derivan de sus funciones y actividades laborales, con el propósito de garantizar el debido cumplimiento en el ejercicio del servicio público, bajo condiciones de respeto y desarrollo profesional, teniendo siempre presente que cada acción debe estar regida por la ley.

Lo anterior, con el fin de fomentar conductas ejemplares ante la ciudadanía, ya que el servicio público debe prestarse con imparcialidad y respeto a las instituciones. En consecuencia, el desarrollo de las actividades laborales diarias deberá conducirse bajo los valores y principios de conducta que rigen las relaciones personales internas y externas entre todas las personas servidoras públicas, con el objetivo de impulsar el desarrollo profesional y personal que incide directamente en nuestro actuar diario, mediante condiciones de respeto, equidad, eficiencia, eficacia, tolerancia y, sobre todo, honestidad y transparencia.

Por lo tanto, la importancia de emitir un Código de Conducta radica en la necesidad de señalar el camino que las personas servidoras públicas debemos asumir en el ejercicio diario de nuestras funciones, con el objeto de evitar acciones discriminatorias basadas en el sexo, religión, preferencias sexuales, discapacidad o pertenencia a grupos étnicos, mismas que pueden prevenirse si se cuenta con una guía que nos conduzca

ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 <p>Lic. Iván Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.</p>	 <p>Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control</p>	 <p>Lic. Jose Francisco Gonzalez Sanchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental</p>	 <p>Mtro. Alan Karen Lopez Garcia Encargado de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral</p>
		JEFATURA	

  <p>Centro de CONCILIACIÓN LABORAL del Estado de Guerrero</p>	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.		Emisión	Junio / 2026
			Número de Actualización	1
	Código de Conducta		Página	5 de 31

por la senda adecuada y que permita promover entre todas las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guerrero los valores y principios de cooperación e integridad que deben observarse dentro y fuera del organismo, aun cuando dichas conductas no se relacionen directamente con sus actividades oficiales.


Atento a lo anterior, se les hace una cordial invitación para que conozcan el presente Código de Conducta, con la finalidad de que, juntas y juntos, contribuyamos al fortalecimiento de los principios, valores y reglas de integridad, cuyos beneficios se verán reflejados en el quehacer cotidiano del servicio público.

Mtra. Ana Karen López García.

Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral.



ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Iván Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
		JEFATURA	DIRECCIÓN GENERAL

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.		Emisión	Junio / 2026
			Número de Actualización	1
	Código de Conducta		Página	6 de 31

OBJETIVO


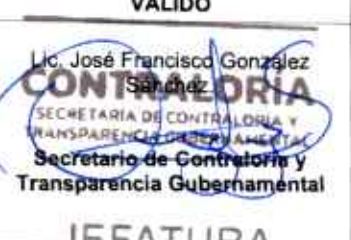
El objetivo de este Código de Conducta es establecer y proporcionar a las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral los principios, valores y reglas de integridad que orienten su conducta en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, así como en sus relaciones laborales e interpersonales con compañeras, compañeros y personas usuarias.


Prevenir actos de discriminación, hostigamiento, acoso sexual o laboral, así como cualquier conducta inapropiada o contraria al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la sana convivencia laboral.

Fomentar un desempeño ético, profesional y responsable, con el propósito de garantizar un servicio público de calidad, eficiente y respetuoso hacia la ciudadanía.

Actuar conforme a la normatividad vigente, mediante la observancia permanente de principios éticos, valores institucionales y reglas de integridad que regulan el servicio público, asegurando ambientes laborales dignos, incluyentes y libres de violencia.



ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
		JEFATURA	DIRECCIÓN GENERAL

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	7 de 31


ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de este Código de Conducta, son de observancia general y obligatoria para todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo cargo, o comisión, dentro del Centro de Conciliación Laboral, independientemente del régimen con el que hayan sido contratadas.

Las personas titulares de mandos medios y superiores serán personas promotoras de la integridad institucional del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guerrero, por ello, tendrán responsabilidad adicional en el fomento activo de crear y mantener dentro de sus equipos una cultura ética.



ELABORÓ  Lic. Iván Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	VISTO BUENO  Mtro. Arturo Guerrero Campos Titular del Órgano Interno de Control	VALIDÓ  Lic. José Francisco González Sánchez SECRETARÍA DE CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL JEFATURA	EMITE  Mtra. Ana Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guerrero DIRECCIÓN GENERAL
---	--	---	---

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	8 de 31

GLOSARIO

Además de las definiciones previstas en el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno del Estado de Guerrero, para efecto del Código de Conducta se entenderá por:

Acoso sexual: 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, humillante u ofensivo.


Código de Ética: El Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno del Estado de Guerrero.

Código de Conducta: El instrumento emitido por la persona titular de este ente público, en el cual se describe la manera precisa de cómo se deben conducir las personas servidoras públicas que laboran en el Centro, conforme a los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

Carta compromiso: Es el instrumento a través del cual la persona servidora pública manifiesta su voluntad de adherirse a los principios, valores y reglas de integridad contenidos en el Código de Ética y de Conducta; de desempeñar el ejercicio público que le ha sido encomendado con estricta observancia de los mismos, decretando conocer sus alcances y las responsabilidades administrativas en las que puede incurrir en caso de observancia de dichos códigos.



ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	CONTROL	JEFATURA	DIRECCIÓN GENERAL

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	9 de 31

CCL: El Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guerrero.

Conflicto de intereses: Situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de las personas servidoras públicas pueda afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.


Directrices: Orientaciones para la práctica de cada uno de los principios, previstas en el artículo 7 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero.


Discriminación: Es el trato desigual, exclusión, distinción o restricción injustificada que niega derechos a personas por características como origen étnico, género, edad, discapacidad, orientación sexual, apariencia, o cualquier otra cuestión.

Equidad de género: Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social, con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos.

LRAEG: Ley Número 465 de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero.






ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Iván Axel Lagunas Hernández. Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez. Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
Código de Conducta		Página	10 de 31

Personas servidoras públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos estatales, conforme al artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 191 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero.



ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Irvin Axel Lagunás Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez SECRETARÍA DE CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
		JEFATURA	DIRECCIÓN GENERAL

 	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	11 de 31


PRINCIPIOS, VALORES Y REGLAS DE INTEGRIDAD

En el Centro de Conciliación Laboral, todo el personal que labora o presta sus servicios a través de un empleo, cargo o comisión, observará de manera frecuente y de acuerdo a las conductas de fomento a la integridad:

- ✓ **Los Principios** de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Transparencia, Respeto de los Derechos Humanos, Ética, Eficacia.
- ✓ **Los Valores** de Interés público, Respeto, Disciplina, Profesionalismo, Integridad, Igualdad y no Discriminación, Equidad de Género, Cooperación y Liderazgo.
- ✓ **Las Reglas de Integridad:**
 - Regla 1. Actuación pública;
 - Regla 2. Información pública;
 - Regla 3. Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones;
 - Regla 5. Trámites y servicios;
 - Regla 6. Recursos humanos;
 - Regla 7. Administración de bienes muebles e inmuebles;
 - Regla 10. Procedimiento administrativo;
 - Regla 11. Desempeño permanente con integridad;
 - Regla 12. Cooperación con la integridad, y
 - Regla 13. Comportamiento Digno.



ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez. Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	12 de 31

CONDUCTAS DE FOMENTO A LA INTEGRIDAD

1. COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD

1.1 Desarrollan su trabajo con eficiencia, integridad, profesionalismo y vocación de servicio


Las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guerrero desempeñan sus funciones con eficiencia, responsabilidad, profesionalismo, integridad y vocación de servicio, orientando su actuación al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la atención oportuna de las necesidades de la ciudadanía.

En el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, actúan con apego a la legalidad, honradez, disciplina y ética pública, privilegiando en todo momento el interés público sobre cualquier interés personal o particular. Asimismo, cumplen de manera puntual y diligente con las obligaciones y responsabilidades inherentes a sus funciones, contribuyendo al fortalecimiento de la confianza ciudadana y al buen funcionamiento institucional.

De igual manera, guardan la debida confidencialidad y el secreto profesional respecto de la información que conozcan con motivo de sus funciones, evitando su uso indebido o divulgación no autorizada.

Se conducen con rectitud y se abstienen de obtener, procurar o pretender beneficios, provechos o ventajas indebidas para sí o para terceros. Asimismo, no solicitan ni aceptan compensaciones, dádivas, obsequios, favores o cualquier beneficio que pueda comprometer la imparcialidad, objetividad o integridad en el desempeño de sus funciones.

ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 <p>Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.</p>	 <p>Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control</p>	 <p>Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental</p>	 <p>Mtra. Ana Karen López García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral</p>
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS		JEFATURA	DIRECCIÓN GENERAL

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
Código de Conducta		Página	13 de 31

Vinculada con:

- **Principios:** Lealtad, Legalidad y Ética.
- **Valores:** Interés público, Integridad y Liderazgo.
- **Reglas de Integridad:** 1. Actuación pública, 11. Desempeño permanente con Integridad y 12. Cooperación con la Integridad.
- **Directriz:** Artículo 7, fracciones I, III y VIII de la LRAEG.

1.2 Trabajan con enfoque de igualdad y no discriminación.


Las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guerrero brindan a sus compañeras, compañeros y a toda persona usuaria un trato digno, respetuoso, cordial e igualitario, basado en la cortesía, el respeto mutuo y la vocación de servicio, sin distinción alguna por jerarquía, condición social, género, origen étnico, edad, discapacidad, orientación sexual, religión, opinión, estado civil o cualquier otra condición o característica personal.

En el ejercicio de sus funciones, emplean un lenguaje institucional, incluyente y respetuoso, absteniéndose de utilizar expresiones ofensivas, discriminatorias, intimidatorias, prepotentes o abusivas que puedan vulnerar la dignidad de las personas o generar un ambiente hostil. Asimismo, conducen su actuación con sensibilidad, profesionalismo y apego a los derechos humanos, particularmente en la atención y orientación de las personas usuarias de los servicios de conciliación laboral.

Evitan cualquier acto u omisión que implique discriminación o trato desigual, garantizando en todo momento el respeto a la dignidad humana, a las libertades y a los derechos fundamentales de las personas.



ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 <p>Lic. Iván Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.</p>	 <p>Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control</p>	 <p>Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental</p>	 <p>Mtra. Ana Karen López García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral</p>

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	14 de 31

De igual manera, fomentan un entorno laboral e institucional basado en la inclusión, la igualdad sustantiva, la colaboración y el respeto, contribuyendo al fortalecimiento de la confianza ciudadana y a la prestación de un servicio público eficiente, humano y libre de violencia.

Vinculada con:

- **Principios:** Lealtad, Imparcialidad y Respeto a los Derechos Humanos.
- **Valores:** Respeto, Profesionalismo, Igualdad y no discriminación y Equidad de Género.
- **Reglas de integridad:** 1. Actuación pública y 11. Desempeño permanente con integridad.
- **Directriz:** Artículo 7 fracciones I y IV de la LRAEG.

2. COMPROMISO CON EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL



2.1 No toleran ni fomentan el acoso sexual y el hostigamiento sexual.

Las personas servidoras públicas promueven un ambiente laboral respetuoso, seguro y libre de acoso y hostigamiento sexual, contribuyendo al fortalecimiento de relaciones basadas en la dignidad, la igualdad y el respeto mutuo.

En el ejercicio de sus funciones y en la convivencia cotidiana, mantienen el compromiso de salvaguardar la integridad física, psicológica y moral de sus compañeras, compañeros y de todas las personas con quienes tengan interacción con motivo de sus actividades laborales, por lo que se abstienen de realizar, permitir o tolerar conductas que impliquen faltas de respeto, insinuaciones, comentarios ofensivos, amenazas, hostigamiento o acoso sexual.

	VALIDADO GUERRERO <small>GOBIERNO DEL ESTADO</small> <small>2022</small>		
ELABORÓ  Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	VISTO BUENO  Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	VALIDO  Lic. José Francisco González Sánchez SECRETARÍA DE CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL	EMITE  Mtra. Ana Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral

JEFATURA

 	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	15 de 31

Reconocen que las expresiones, comentarios, bromas, insinuaciones o preguntas relacionadas con la vida privada, sexual o afectiva de las personas pueden constituir actos de acoso u hostigamiento sexual, aun cuando se presenten de manera verbal, escrita, digital o gestual.

Asimismo, cuando tengan conocimiento, presencien o reciban una queja relacionada con posibles conductas de acoso u hostigamiento sexual, actúan conforme a los mecanismos institucionales establecidos para su atención y denuncia, contribuyendo a la prevención, atención y erradicación de estas conductas en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guerrero.

Vinculada con:



- **Principios:** Respeto a los Derechos Humanos.
- **Valores:** Respeto e Integridad.
- **Reglas de integridad:** 1. Actuación Pública, 11. Desempeño permanente con Integridad y 13. Comportamiento digno.
- **Directriz:** Artículo 7 fracción I y VII de la LRAEG.

2.2 Promueven un ambiente de trabajo libre de acoso laboral.

En el desempeño de sus funciones, se abstienen de realizar, permitir o tolerar conductas, actos u omisiones que constituyan acoso laboral o que atenten contra la igualdad de trato, la integridad, la autoestima, la salud física o emocional, así como las libertades y derechos laborales de las personas.

De igual forma, evitan y denuncian cualquier acto de amenaza, intimidación, presión, maltrato, humillación o represalia dirigido a compañeras, compañeros o personas

ELABORÓ  Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	VISTO BUENO  Mtro. Arturo Guerrero Campos Titular del Órgano Interno de Control	 VALIDÓ  Lic. José Francisco González Sánchez SECRETARÍA DE CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL	EMITE  Mtra. Ana Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
--	--	--	---

  <p>Centro de CONCILIACIÓN LABORAL del Estado de Guerrero</p>	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
Código de Conducta		Página	16 de 31

subordinadas, con el propósito de obligarlas a actuar en contravención de la normatividad aplicable o de los principios institucionales.

Asimismo, mantienen un trato digno, respetuoso y profesional hacia todas las personas que integran su entorno laboral, favoreciendo relaciones de trabajo basadas en el respeto mutuo, la comunicación efectiva y la sana convivencia.

Vinculada con:

- **Principios:** Respeto a los Derechos Humanos.
- **Valores:** Respeto e Integridad.
- **Reglas de integridad:** 1. Actuación Pública, 11. Desempeño permanente con Integridad y 13. Comportamiento digno.
- **Directriz:** Artículo 7 fracción I y VII de la LRAEG.

2.3 Participan en la capacitación y profesionalización institucional.


Las personas servidoras públicas participan de manera activa y responsable en los programas de capacitación, actualización y profesionalización promovidos por la institución, con el propósito de fortalecer sus conocimientos, habilidades, competencias y desempeño profesional.

Asimismo, mantienen una actitud de aprendizaje continuo que les permitan mantenerse actualizados en materia de normatividad aplicable, derechos humanos, conciliación laboral, ética pública y mejores prácticas, contribuyendo con ello a la mejora continua de los servicios que brinda el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Guerrero.

Vinculada con:

- **Principios:** Eficiencia, Legalidad y Eficacia.
- **Valores:** Cooperación, Disciplina, Profesionalismo e Integridad.

ELABORÓ  Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	VISTO BUENO  Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	VALIDÓ  Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	EMITE  Mtra. Ana Karen López García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
			
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS		JEFATURA	DIRECCIÓN GENERAL

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
Código de Conducta		Página	17 de 31

- **Reglas de integridad:** 1. Actuación Pública, 11. Desempeño permanente con Integridad.
- **Directriz:** Artículos 7 fracciones I y V de la LRAEG.

2.4 Identifican, previenen y gestionan los conflictos de interés.

Las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral actúan con objetividad, imparcialidad y profesionalismo en el ejercicio de sus funciones, identificando, previniendo y gestionando oportunamente cualquier situación que pueda constituir un conflicto de interés.

Asimismo, se abstienen de intervenir, emitir opiniones, participar en decisiones, trámites, procedimientos o resoluciones relacionadas con asuntos en los que tengan intereses personales, familiares, económicos, profesionales o de negocios que puedan afectar o aparentar afectar el desempeño imparcial y responsable de sus atribuciones.

En caso de presentarse una posible situación de conflicto de interés, lo informan de manera inmediata a su superior jerárquico o a la instancia competente, a fin de que se adopten las medidas correspondientes para garantizar la legalidad, transparencia y objetividad en la actuación institucional.



De igual manera, evitan que influencias, presiones o intereses indebidos de terceros interfieran en la toma de decisiones o en el cumplimiento de sus responsabilidades, privilegiando en todo momento el interés público y la confianza de la ciudadanía.

Vinculada con:

- **Principios:** Honradez y Ética.
- **Valores:** Interés Público e Integridad.



ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Iván Axel Legunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
		JEFATURA	GENERAL

 	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	18 de 31

- **Reglas de Integridad:** 1. Actuación Pública, 3. Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones y 6 Recursos Humanos.
- **Directriz:** Artículo 7 fracciones II, III, VIII y IX de la LRAEG

3. COMPROMISOS CON SU EMPLEO, CARGO O COMISIÓN.

3.1 Actúan con apego a la legalidad y a la normatividad vigente.



Las personas servidoras públicas conocen y cumplen los compromisos y responsabilidades de sus empleo, cargo o comisión con estricto apego a las disposiciones contenidas en las leyes, reglamentos, lineamientos y demás normas jurídicas que regulan el ejercicio de sus atribuciones, funciones y actividades, conduciéndose en todo momento con profesionalismo, institucionalidad y vocación de servicio.

Asimismo, conocen y observan las obligaciones, responsabilidades y prohibiciones inherentes a su cargo, empleo o comisión, identificando las conductas u omisiones que puedan constituir faltas administrativas o infracciones a la normatividad aplicable, por lo que se abstienen de incurrir en ellas.

Vinculada con:

- **Principios:** Legalidad, Eficiencia y Eficacia.
- **Valores:** Cooperación, Disciplina, Integridad y Profesionalismo.
- **Reglas de Integridad:** 1. Actuación pública, 10. Procedimiento administrativo y 11. Desempeño permanente con Integridad.
- **Directriz:** Artículo 7 fracción I y V de la LRAEG.

 TRANSFORMANDO GUERRERO GOBIERNO DEL ESTADO 2021-2027			
ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
			
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS		JEFATURA	DIRECCIÓN GENERAL

 	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	19 de 31

3.2 Integridad y Cero Tolerancia a la Corrupción.

En el CCL las personas servidoras públicas contribuyen activamente a prevenir y combatir la corrupción mediante el desempeño honesto, íntegro, imparcial y transparente de sus funciones. Actúan con apego a la legalidad y al interés público, evitando cualquier conducta que implique abuso de funciones, conflicto de interés, tráfico de influencias o el uso indebido de su empleo, cargo o comisión para obtener, procurar o favorecer beneficios personales o para terceros.

Asimismo, se abstienen de influir en decisiones, procedimientos o actuaciones por motivos personales, ideológicos, políticos, económicos o de cualquier otra índole. No solicitan, aceptan ni reciben obsequios, dádivas, beneficios, favores, pagos, servicios o cualquier objeto de valor que pueda comprometer su imparcialidad o generar ventajas indebidas con motivo del ejercicio de sus funciones.

De igual manera, promueven una cultura institucional de ética, rendición de cuentas y cero tolerancia a la corrupción, denunciando cualquier acto u omisión contrario a los principios de integridad y al correcto desempeño del servicio público.

Vinculada con:


- **Principios:** Legalidad, Lealtad y Honradez.
- **Valores:** Interés Público e Integridad.
- **Reglas de Integridad:** 1. Actuación pública, 3. Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones, 5. Trámites y servicios y 11. Desempeño permanente con integridad.
- **Directriz:** Artículo 7 fracciones I y II de la LRAEG.



ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Iván Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral

JEFATURA

DIRECCION GENERAL

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
Código de Conducta		Página	20 de 31

3.3 Promueven la transparencia y la protección de datos personales.

Propician mecanismos que garanticen el acceso transparente, oportuno y adecuado a la información pública que obre en los archivos del Centro de Conciliación Laboral, observando en todo momento el principio de máxima publicidad, así como las disposiciones aplicables en materia de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales, fortaleciendo con ello la rendición de cuentas y la confianza ciudadana.



Asimismo, resguardan y utilizan de manera responsable los medios físicos y digitales institucionales, asegurando la debida protección de la información confidencial, reservada y de los datos personales a los que tengan acceso con motivo del ejercicio de sus funciones, en estricto apego a la normatividad aplicable.

De igual forma, se abstienen de alterar, ocultar, destruir, sustraer o eliminar de manera indebida información pública, documentos oficiales o registros institucionales, garantizando su integridad, disponibilidad y conservación conforme a las disposiciones legales y administrativas correspondientes.

Vinculada con:

- **Principios:** Legalidad y Transparencia.
- **Valores:** Interés Público, Disciplina y Profesionalismo.
- **Reglas de Integridad:** 2. Información pública y 11. Desempeño permanente con integridad.
- **Directriz:** Artículo 7 fracción I y V de la LRAEG.

			
ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez SECRETARÍA DE CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL	 Mtra. Alba Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS		JEFATURA	DIRECCIÓN GENERAL

  <p>Centro de CONCILIACIÓN LABORAL del Estado de Guerrero</p>	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	21 de 31

3.4 Hacen uso adecuado de los recursos informáticos.

Las personas servidoras públicas hacen uso responsable, seguro, eficiente y exclusivamente institucional de los recursos informáticos, tecnológicos y de comunicación que les son asignados para el desempeño de sus funciones, observando en todo momento las políticas y lineamientos de seguridad informática aplicables.

Asimismo, utilizan las herramientas tecnológicas únicamente para actividades relacionadas con el ejercicio de sus atribuciones, evitando su uso indebido para fines personales, particulares o ajenos al servicio público. Se abstienen de instalar, descargar o utilizar programas, aplicaciones, dispositivos, sistemas o archivos no autorizados que puedan comprometer la seguridad, integridad, disponibilidad o confidencialidad de la información y de la infraestructura tecnológica institucional.



De igual manera, protegen la información institucional bajo su resguardo y contribuyen a prevenir riesgos de seguridad digital, accesos no autorizados, pérdida de información o cualquier acción que afecte el adecuado funcionamiento de los sistemas informáticos institucionales.

Vinculada con:

- **Principios:** Honradez, Eficiencia, Ética y Eficacia.
- **Valores:** Interés Público e Integridad.
- **Reglas de Integridad:** 1. Actuación pública 7. Administración de bienes muebles e inmuebles y 11. Desempeño permanente con integridad.
- **Directriz:** Artículo 7 fracciones I, II y VI de la LRAEG.



ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDO	EMITE
 Lic. Irvin Axel Lagunes Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
		JEFATURA	DIRECCIÓN GENERAL

  Centro de CONCILIACIÓN LABORAL del Estado de Guerrero	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
Código de Conducta		Página	22 de 31

3.5 Manejan los recursos materiales y financieros con eficiencia y austeridad.

Las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral utilizan y, en su caso, administran los recursos públicos bajo su responsabilidad con austeridad, racionalidad, disciplina, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez, asegurando que sean destinados exclusivamente al cumplimiento de los objetivos institucionales y al interés público.


Asimismo, actúan con responsabilidad, cuidado, respeto y sentido de pertenencia en el uso, resguardo y conservación de los recursos materiales, documentales y financieros del Centro de Conciliación, evitando su desperdicio, uso indebido, daño, pérdida o aprovechamiento para fines distintos a los autorizados. De igual manera, promueven prácticas de uso eficiente y responsable de los recursos públicos, contribuyendo a una administración íntegra y sostenible.

Vinculada con:

- **Principios:** Honradez, Eficiencia, Ética y Eficacia.
- **Valores:** Interés Público e Integridad.
- **Reglas de Integridad:** 1. Actuación pública 7. Administración de bienes muebles e inmuebles y 11. Desempeño permanente con integridad.
- **Directriz:** Artículo 7 fracciones I, II y VI de la LRAEG.




ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Irvin Axel Legunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
ADMINISTRACION Y FINANZAS		JEFATURA	DIRECCION GENERAL

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	23 de 31

CARTA COMPROMISO

De acuerdo a lo establecido en el artículo 17 del Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno del Estado de Guerrero, el personal del Centro de Conciliación Laboral, deberá suscribir una Carta Compromiso que busca enmarcar en un documento, el compromiso de dar cumplimiento a la normativa que regula su empleo, cargo o comisión, independientemente de su régimen de contratación; como un acto simbólico ante sus compañeras y compañeros de trabajo, su institución y la ciudadanía.

			
ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Calmos. Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez SECRETARÍA DE CONTRALORÍA SECRETARÍA DE CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
		JEFATURA	DIRECCIÓN GENERAL

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	24 de 31


JUICIOS ÉTICOS

Las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión, podrán realizarse las siguientes preguntas:

- a) ¿Mi actuar está ajustado a la normativa a la que estoy obligado observar?
- b) ¿Mi conducta se ajusta al Código de Ética y al Código de Conducta?
- c) ¿Mi conducta está alineada a los objetivos del Centro de Conciliación Laboral?
- d) ¿He comprendido todas las consecuencias que puede tener el ejercicio de esta decisión?

En caso de que la respuesta a dichas preguntas se estime negativa o derive en una duda, se recomienda acudir con la persona superior jerárquica, al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés o en su caso a la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental, a fin de recibir la asesoría que corresponda.

			
ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDO	EMITE
 Lc. Ivan Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos Titular del Organó Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karan López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
JEFATURA		DIRECCIÓN GENERAL	

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
Código de Conducta		Página	25 de 31

DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO


Los casos de vulneraciones a este documento se denunciarán atendiendo lo establecido en los artículos 26 y 27 del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno del Estado de Guerrero.

Las denuncias se deberán de presentar ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y/o el Órgano Interno de Control del Centro de Conciliación Laboral, las cuales deberán contar con los requisitos siguientes:

1. Datos generales de la presunta víctima
2. Puesto y ente público para la que labora
3. Domicilio para oír y recibir notificaciones
4. Datos que permitan identificar a las personas servidoras públicas involucradas
5. Narración sucinta de los hechos y actos relacionados con la denuncia y
6. Las pruebas relacionadas con la denuncia, incluyendo el nombre y ubicación de las personas que atestigüen en caso de existir.

En caso de requerirse mayor información derivado del proceso de atención e investigación sobre las denuncias, será solicitado por la autoridad que corresponda.

			
ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez. Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
ADMINISTRACION Y FINANZAS		JEFATURA	DIRECCION GENERAL

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
Código de Conducta		Página	26 de 31

SANCIONES

A continuación, se cita a la letra el Título Cuarto de la Ley número 465 de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guerrero correspondiente a las sanciones:

Título Cuarto Sanciones

Capítulo I Sanciones por faltas administrativas no graves

Artículo 75. En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal de Justicia Administrativa, la Secretaría o los órganos internos de control impondrán las sanciones administrativas siguientes:

- I. Amonestación pública o privada;
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión;
- III. Destitución de su empleo, cargo o comisión; y
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

La Secretaría y los órganos internos de control podrán imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas en este artículo, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la trascendencia de la falta administrativa no grave.



La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de uno a treinta días naturales.

En caso de que se imponga como sanción la inhabilitación temporal, ésta no será menor de tres meses ni podrá exceder de un año.

Artículo 76. Para la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior, se deberán considerar los elementos del empleo, cargo o comisión que desempeñaba el servidor público cuando incurrió en la falta, así como los siguientes:

- I. El nivel jerárquico y los antecedentes del infractor, entre ellos, la antigüedad en el servicio;
- II. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución, y

ELABORÓ  Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	VISTO BUENO  Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	 VÁLIDO  Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	EMITE  Mtra. Ana Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS		JEFATURA	DIRECCIÓN GENERAL

  <p>Centro de CONCILIACIÓN LABORAL del Estado de Guerrero</p>	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
	Código de Conducta	Página	27 de 31

III. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones.

En caso de reincidencia de faltas administrativas no graves, la sanción que imponga el órgano interno de control no podrá ser igual o menor a la impuesta con anterioridad.

Se considerará reincidente al que habiendo incurrido en una infracción que haya sido sancionada y haya causado ejecutoria, cometa otra del mismo tipo.

Artículo 77. *Corresponde a la Secretaría o a los órganos internos de control imponer las sanciones por faltas administrativas no graves, y ejecutarlas. Los órganos internos de control podrán abstenerse de imponer la sanción que corresponda siempre que el servidor público:*

- I. No haya sido sancionado previamente por la misma falta administrativa no grave; y*
- II. No haya actuado de forma dolosa.*

La Secretaría o los órganos internos de control dejarán constancia de la no imposición de la sanción a que se refiere el párrafo anterior.

Capítulo II

Sanciones para los servidores públicos por faltas graves

Artículo 78. *Las sanciones administrativas que imponga el Tribunal de Justicia Administrativa a los servidores públicos, derivado de los procedimientos por la comisión de faltas administrativas graves, consistirán en:*


- I. Suspensión del empleo, cargo o comisión;*
- II. Destitución del empleo, cargo o comisión;*
- III. Sanción económica; y*
- IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.*

A juicio del Tribunal de Justicia Administrativa, podrán ser impuestas al infractor una o más de las sanciones señaladas, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la gravedad de la falta administrativa grave.

La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de treinta a noventa días naturales.

En caso de que se determine la inhabilitación, ésta será de uno hasta diez años si el monto de la afectación de la falta administrativa grave no excede de doscientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, y de diez a veinte años si dicho monto excede de dicho límite.

ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 <p>Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.</p>	<p>Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control</p>	 <p>Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental</p>	<p>Mtra. Ana Karen López García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral</p>

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.		Emisión	Junio / 2026
			Número de Actualización	1
	Código de Conducta		Página	28 de 31

Quando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se podrán imponer de tres meses a un año de inhabilitación.





Artículo 79. *En el caso de que la falta administrativa grave cometida por el servidor público le genere beneficios económicos, así mismo o a cualquiera de las personas a que se refiere el artículo 52 de esta Ley, se le impondrá sanción económica que podrá alcanzar hasta dos tantos de los beneficios obtenidos. En ningún caso la sanción económica que se imponga podrá ser menor o igual al monto de los beneficios económicos obtenidos. Lo anterior, sin perjuicio de la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior.*



El Tribunal de Justicia Administrativa determinará el pago de una indemnización cuando, la falta administrativa grave a que se refiere el párrafo anterior provocó daños y perjuicios a la Hacienda Pública Estatal o Municipal, o al patrimonio de los entes públicos. En dichos casos, el servidor público estará obligado a reparar la totalidad de los daños y perjuicios causados y las personas que, en su caso, también hayan obtenido un beneficio indebido, serán solidariamente responsables.

Artículo 80. *Para la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo 78 de esta Ley se deberán considerar los elementos del empleo, cargo o comisión que desempeñaba el servidor público cuando incurrió en la falta, así como los siguientes:*

- I. Los daños y perjuicios patrimoniales causados por los actos u omisiones;*
- II. El nivel jerárquico y los antecedentes del infractor, entre ellos la antigüedad en el servicio;*
- III. Las circunstancias socioeconómicas del servidor público;*
- IV. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;*
- V. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones; y*
- VI. El monto del beneficio derivado de la infracción que haya obtenido el responsable.*




ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDO	EMITE
 Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen Lopez García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
DIRECCION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS		JEFATURA	DIRECCION GENERAL

  Centro de CONCILIACIÓN LABORAL del Estado de Guerrero	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
Código de Conducta		Página	29 de 31

INSTANCIA DE ASESORÍA, CONSULTA E INTERPRETACIÓN

Los casos no previstos en este Código de Conducta, serán resueltos por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Conciliación Laboral, a propuesta de la persona titular de la Presidencia con la asesoría en su caso de la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental.

 TRANSFORMACIÓN GUERRERO GOBIERNO DEL ESTADO 2021-2027			
ELABORÓ  Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	VISTO BUENO  Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	VALIDÓ  Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	EMITE  Mtra. Ana Karen López García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral
JEFATURA GENERAL			

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
Código de Conducta		Página	30 de 31

ANEXOS


Anexo 1

Bases Generales en Ética e Integridad Pública

PRINCIPIOS	VALORES	REGLAS DE INTEGRIDAD
I. Legalidad	I. Interés Público	1. Actuación pública
II. Honradez	II. Respeto	2. Información pública
III. Lealtad	III. Cooperación	3. Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones
IV. Imparcialidad	IV. Liderazgo	4. Programas gubernamentales
V. Eficiencia	V. Disciplina	5. Trámites y servicios
VI. Transparencia	VI. Profesionalismo	6. Recursos humanos
VII. Respeto a los Derechos Humanos	VII. Competencia por Mérito	7. Administración de bienes muebles e inmuebles
VIII. Economía	VIII. Integridad	8. Procesos de evaluación
IX. Ética	IX. Igualdad y No Discriminación	9. Control interno
X. Eficacia	X. Equidad de Género	10. Procedimiento administrativo
	XI. Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico	11. Desempeño permanente con integridad
		12. Cooperación con la integridad
		13. Comportamiento digno



ELABORÓ	VISTO BUENO	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García. Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral

	CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE GUERRERO.	Emisión	Junio / 2026
		Número de Actualización	1
Código de Conducta		Página	31 de 31

Anexo 2

Directrices que rigen la actuación pública

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 facultades, atribuciones y funciones;

II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener ilegalmente 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 particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;

IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;

VI. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios previstos en este artículo;

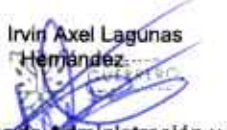

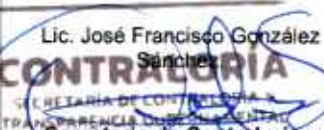

VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución del Estado;

VIII. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;

IX. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones; y

X. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al servicio público del Estado.



ELABORÓ	VISTO BUENO.	VALIDÓ	EMITE
 Lic. Irvin Axel Lagunas Hernández Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés del C.C.L.	 Mtro. Arturo Guerrero Campos. Titular del Órgano Interno de Control	 Lic. José Francisco González Sánchez Secretario de Contraloría y Transparencia Gubernamental	 Mtra. Ana Karen López García Encargada de la Dirección General del Centro de Conciliación Laboral