

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

CODIGO de Etica del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Al margen un logotipo que dice: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

CODIGO DE ETICA DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

Con fundamento en el artículo 18, fracción II, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en la sesión ordinaria número 610, celebrada el día 18 de abril de 2006, la H. Comisión de Vigilancia del INFONAVIT emitió la Resolución RCV-0233-04/06, mediante la cual aprobó que se remita a la H. Asamblea General la propuesta del Código de Etica del Instituto. Con base en lo anterior y conforme se señala en el artículo 10, fracción IX, de la citada Ley, en la sesión ordinaria número 90, celebrada el día 20 de abril de 2006, la H. Asamblea General del INFONAVIT emitió el Acuerdo número 1265, mediante el cual aprobó el "Código de Etica del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores", instruyendo a la Administración del INFONAVIT para proceder a su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

CODIGO DE ETICA DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

PRESENTACION.

El INFONAVIT es una institución de carácter social que proviene de una legítima aspiración de los trabajadores a obtener crédito para adquirir vivienda y contar con una pensión suficiente para su retiro.

La Ley del INFONAVIT, vigente desde el 24 de abril de 1972, determinó en sus artículos 1o., 2o. y 3o., que es de utilidad social y de observancia general en la República; que el INFONAVIT es un organismo de servicio social que tiene por objeto establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.

Esto además significa el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores al respeto, la atención a su dignidad y a su valor como persona humana, que imponen plena obediencia en cuanto que por encima de cualquier consideración económica o material que en sí concrete la determinación crediticia, se asigne una conducta de servicio hacia los derechohabientes y acreditados.

Cierto es que el INFONAVIT, desde sus orígenes, persevera el respeto a la dignidad humana, de ahí la necesidad de establecer un Código de Etica que regule las conductas de sus trabajadores, funcionarios, así como de los miembros de los Organos del Instituto, impulsando los valores institucionales: Integridad, Nobleza, Fortaleza, Optimismo, Nacionalismo cultural, Aprendizaje permanente, Vocación social y de servicio, Innovación y Transparencia.

Los trabajadores, funcionarios y miembros de los Organos del Instituto deben contribuir al logro de los objetivos institucionales y tener una clara vocación social para proporcionar el mejor servicio y atención a los derechohabientes y acreditados, así como mantener en las mejores condiciones financieras el Fondo Nacional de la Vivienda, ya que forma parte del patrimonio de los trabajadores.

NUESTRA MISION.

Contribuir a que los trabajadores vivan mejor al cumplir con la doble responsabilidad social que nos ha sido encomendada:

- Poner a su alcance productos de crédito para que puedan adquirir, con plena libertad y transparencia, la vivienda que más convenga a sus intereses en cuanto a precio, calidad y ubicación, y así constituir un patrimonio familiar, y
- Otorgar rendimientos competitivos para que cuenten con una pensión suficiente para su retiro, mediante la administración eficiente de los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

NUESTRA VISION.

- Hacer realidad el sueño fundacional de que los trabajadores, sobre todo los de menores ingresos, satisfagan sus necesidades de vivienda y retiro, pudiendo adquirir, en etapas sucesivas de su vida, la casa que mejor convenga a sus intereses y posibilidades.
- Consolidar al INFONAVIT como una institución autónoma y tripartita, sólida, creativa y forjadora del desarrollo de México, fiel a su profunda vocación social que constituye la razón esencial de su origen y permanencia, y que sea reconocida como ejemplo mundial de solvencia financiera, transparencia y calidad del servicio.
- Establecer una comunidad, a través de una red de alianzas, en la que cuidemos los intereses irrenunciables de los diferentes grupos que la conformamos: trabajadores, empleadores, derechohabientes, acreditados, proveedores, empleados y otros agentes estratégicos, sembrando la geografía mexicana de ciudades más humanas.

ALCANCE.

Todos los trabajadores, funcionarios y miembros de los Organos del Instituto deben observar el presente Código, así como promover una conducta ética y emprender las acciones necesarias para asegurar:

- Que los miembros de los Organos del Instituto reporten las violaciones de leyes, reglas o regulaciones del Código de Etica a la Comisión de Vigilancia;
- Que los trabajadores y funcionarios del Instituto reporten las violaciones de leyes, reglas o regulaciones del Código de Etica al Area de Administración de Personas, y
- Que el Instituto no permita represalias por cualquier reporte realizado.

CONDUCTAS ETICAS.

Es obligación de los trabajadores, funcionarios y miembros de los Organos del Instituto, independientemente de su jerarquía o condición, satisfacer los fines del Instituto con idoneidad, prestigio y superación, para lo cual es imprescindible que se conduzcan, tanto en el ámbito interno de trabajo como en el externo en la atención de los derechohabientes y de la sociedad, atendiendo siempre a las siguientes conductas éticas:

- Guardar pleno respeto, recíprocas atenciones y proporcionar la colaboración que se requiera en el desempeño de sus actividades;
- Desarrollar, con esmero y productividad, las actividades que le son propias, a fin de aumentar resultados y disminuir costos y tiempos perdidos;
- Salvaguardar el patrimonio del Instituto, comunicando con oportunidad cualquier daño, mal uso, sustracción indebida o cualquier otro hecho que lo afecte;
- Prestar los servicios que les corresponden con apego a los valores institucionales, actuando siempre con imparcialidad;
- Actuar con honradez, rectitud e integridad, cualidades de observancia obligatoria en la lucha contra la corrupción;
- Guardar discreción y reserva sobre documentos, hechos e información a que tengan acceso y conocimiento, en razón al ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, atendiendo a su clasificación de información pública, reservada o confidencial, para su acceso o no a terceros;
- Procurar su continua superación personal y profesional, que le permita incrementar sus conocimientos, experiencias y solidez moral, reconociendo su valor como ser humano;
- Compartir sus conocimientos y experiencias, y concurrir a la capacitación que el INFONAVIT debe impartir para la superación del Instituto;
- Ejercer la vocación del deber y de servicio, que define al INFONAVIT y a quienes forman parte de él;
- Actuar con cordialidad, respeto y compromiso, normas de imprescindible observancia en el trato para los derechohabientes, acreditados y la sociedad en general;
- Promover el progreso y el bien común por encima de cualquier interés personal; su observancia enaltece la conducta;
- Velar e impulsar porque el derecho habitacional se cumpla con veracidad, pleno respeto y con la atención que merecen los trabajadores, y
- Acatar la Ley del INFONAVIT y sus reglamentos, preservando la autonomía y la naturaleza tripartita del Instituto.

CONDUCTA CON RESPECTO AL INSTITUTO.**Protección de bienes.**

Los trabajadores y funcionarios del Instituto tienen la responsabilidad de salvaguardar los bienes tangibles e intangibles, tanto del INFONAVIT como de los derechohabientes, acreditados, empresarios y proveedores, considerando que su buen uso es fundamental para el cumplimiento de la misión del Instituto.

Son bienes tangibles o intangibles: edificios, equipo, efectivo, certificados de vivienda, planes estratégicos, información sobre derechohabientes, acreditados, proveedores y empresarios, tecnología de información, identidad e imagen, los servicios, la propiedad intelectual (modelos de operación y sistemas de información) y la propiedad material.

Registros e informes financieros.

Los trabajadores y funcionarios del Instituto tienen la responsabilidad de garantizar que los registros, informes y controles financieros reflejen de manera fidedigna y exhaustiva todos los aspectos relacionados a la condición financiera y los resultados de las operaciones del Instituto, observando rigurosamente las sanas prácticas y principios contables.

Son registros financieros: los documentos como estados financieros, informes, declaraciones fiscales, soportes y otros similares que reflejen las operaciones del Instituto.

Comunicaciones institucionales.

Los trabajadores y funcionarios del Instituto tienen la responsabilidad de observar las políticas de comunicación institucional, referentes a publicaciones y entrevistas con los medios de difusión y otras presentaciones en público que se relacionen con las actividades del Instituto.

Sistemas de cómputo e información electrónica.

Los trabajadores y funcionarios del Instituto tienen la responsabilidad de cumplir con las políticas en materia de uso de sistemas de cómputo e informática.

En ese sentido, el acceso a los sistemas, al procesamiento y almacenamiento de datos, así como el hardware y software que de manera individual tienen asignado, debe utilizarse sólo para los propósitos autorizados.

Asimismo, deben estar conscientes que la información que generen y desarrollen, como resultado de sus actividades, es propiedad del Instituto.

CONDUCTA EN EL CENTRO DE TRABAJO.**Respeto a la diversidad.**

Los trabajadores, funcionarios y miembros de los Organos del Instituto tienen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo donde tiene cabida la diversidad y en el que se valora y respeta las diferencias, en el que todos son tratados con dignidad, igualdad y respeto. Deben fomentar un clima laboral en el que no se permita el ejercicio de prácticas discriminatorias por raza, religión, nacionalidad, sexo, orientación sexual, edad o capacidades diferentes.

Un principio de la cultura organizacional del Instituto es el de brindar igualdad de oportunidades a todas las personas calificadas en las diversas prácticas de empleo, como son el reclutamiento y la selección, la compensación, el entrenamiento y la capacitación que facilite la promoción y el ascenso de los trabajadores.

Respeto a la dignidad de las personas.

Los trabajadores, funcionarios y miembros de los Organos del Instituto tienen la responsabilidad de velar por el respeto a los derechos humanos y de ninguna forma propiciar el desarrollo de situaciones de cualquier tipo de acoso e intimidación en las relaciones laborales, profesionales o contractuales establecidas en el ejercicio de sus funciones.

Salud y Seguridad.

Los trabajadores y funcionarios del Instituto tienen la responsabilidad de adoptar las mejores prácticas en materia de salud y prevención de riesgos laborales. Deben asumir la obligación de mantener su lugar de trabajo seguro y saludable, así como desarrollar una conciencia de seguridad individual y colectiva.

Deben comprometerse con alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia por lo que un clima laboral armonioso debe orientarse a prevenir el abuso del alcohol y el consumo de drogas y sustancias químicas ilegales.

CONDUCTA ANTE LOS DERECHOHABIENTES, ACREDITADOS, PATRONES Y SOCIEDAD EN GENERAL**Actividades políticas.**

Los trabajadores y funcionarios del Instituto tienen la responsabilidad de ejercer sus derechos políticos siempre y cuando no interfieran con el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades. Sus actividades políticas deben ser desempeñadas estrictamente en sus capacidades individuales o colectivas, fuera de los horarios de trabajo y sin utilizar activos, el nombre o logotipo del Instituto.

Conflicto de intereses.

Definición.

Los trabajadores, funcionarios y miembros de los Organos del Instituto tienen el compromiso de que en cualquier asunto en el que tengan posible conflicto de intereses deben manifestarlo y abstenerse de toda intervención en dicho asunto. Igualmente deben abstenerse de promover o participar, a título personal, en la atención de solicitudes, planteamientos o recursos que cualquier tercero promueva ante el Instituto.

Regalos.

Los trabajadores y funcionarios del Instituto sólo pueden aceptar regalos o cortesías si se trata de obsequios que no sean dinero en efectivo, y que tengan un valor nominal inferior o igual al valor acumulado en el año equivalente a 10 veces el salario mínimo diario vigente.

Empleo.

Los trabajadores y funcionarios del Instituto no deben desempeñar su trabajo y a la vez brindar sus servicios para cualquier organización que realice operaciones con el Instituto.

Familiares.

Los trabajadores, funcionarios y miembros de los Organos del Instituto que tengan algún familiar trabajando en el Instituto, o pretendan que algún familiar ingrese a trabajar al Instituto, deben apegarse a las políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal establecidas por el INFONAVIT.

Transacciones comerciales de índole personal o de grupo.

Los trabajadores y funcionarios deben evitar, dentro de las operaciones del Instituto, la realización de transacciones comerciales en donde exista un interés económico, personal, familiar o del grupo que represente de manera directa o indirecta.

TRANSPARENCIA EN LA INFORMACION.

Los trabajadores, funcionarios y miembros de los Organos del Instituto tienen la responsabilidad de velar y proveer lo necesario para garantizar el acceso de toda persona a la información que genera el INFONAVIT.

Asimismo, tienen la obligación de salvaguardar y utilizar de forma responsable, segura y objetiva la información clasificada como confidencial y reservada, respetando el carácter de reservada de acuerdo a los lineamientos de transparencia y acceso a la información del INFONAVIT aprobados por la Asamblea General.

Los trabajadores, funcionarios y miembros de los Organos del Instituto tienen la responsabilidad de advertir, entre ellos o a terceros, cuando por razón justificada se revele información confidencial y/o reservada, sobre la naturaleza de confidencialidad y apegarse a los lineamientos de transparencia y acceso a la información del INFONAVIT.

VIOLACIONES AL CODIGO DE ETICA.

Las violaciones a este Código serán objeto de sanciones. Las sanciones se aplicarán conforme a la normatividad interna del Instituto en materia laboral, así como a las disposiciones legales aplicables.

CUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA.

Los trabajadores, funcionarios y miembros de los Organos del Instituto deben cumplir este Código de Etica en sus actividades internas y externas para la atención de los derechohabientes, acreditados y sociedad en general. Para ello, es necesario conocerlo a fondo, ser sensibles y conducirse conforme a los valores institucionales.

REVISIONES DEL CODIGO DE ETICA.

Este Código de Etica podrá ser revisado periódicamente por la Comisión de Vigilancia, quien, en su caso, presentará sus propuestas de modificación a la Asamblea General.

ENTRADA EN VIGOR.

Este Código de Etica sustituye a los Principios de Conducta de los miembros de los Organos de Gobierno, adoptados de manera voluntaria por dichos miembros durante la sesión ordinaria 81 de la Asamblea General, celebrada el 30 de abril de 2002, y entró en vigor al día siguiente de su aprobación por la Asamblea General del INFONAVIT, el 20 de abril de 2006.

CERTIFICACION

Se certifica que la H. Asamblea General del INFONAVIT, en su sesión ordinaria número 90, celebrada el día 20 de abril de 2006, tomó el siguiente:

ACUERDO NUMERO 1265

LA H. ASAMBLEA GENERAL APRUEBA EL "CODIGO DE ETICA DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES", EN LOS TERMINOS DEL DOCUMENTO QUE SE ANEXA AL ACTA CON EL NUMERO DOCE. ASIMISMO, SE INSTRUYE A LA ADMINISTRACION DEL INFONAVIT PARA QUE PROCEDA A PUBLICAR DICHO CODIGO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.

Atentamente

México, D.F., a 2 de febrero de 2007.- El Secretario General, **Carlos Acedo Valenzuela**.- Rúbrica.- El Prosecretario General, **Carlos Gabriel Maury González**.- Rúbrica.

(R.- 245745)

NOTA aclaratoria a las Reglas para el otorgamiento de créditos a los trabajadores derechohabientes del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicadas el 20 de diciembre de 2006.

Al margen un logotipo que dice: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

NOTA ACLARATORIA A LAS REGLAS PARA EL OTORGAMIENTO DE CREDITOS A LOS TRABAJADORES DERECHOHABIENTES DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 20 DE DICIEMBRE DE 2006.

En la primera sección, página 78, Regla DECIMA, inciso B), dice:

“**B).** Si el trabajador tiene entre seis y nueve bimestres de cotización continua se otorgarán veintiún puntos; entre diez y once bimestres se otorgarán veinticuatro puntos, y si tiene veinticuatro bimestres o más se otorgarán treinta y cuatro puntos;”

Debe decir:

“**B).** Si el trabajador tiene entre seis y nueve bimestres de cotización continua se otorgarán veintiún puntos; entre diez y once bimestres se otorgarán veinticuatro puntos, y si tiene doce bimestres o más se otorgarán treinta y cuatro puntos;”

Atentamente

México, D.F., a 9 de febrero de 2007.- El Secretario General, **Carlos Acedo Valenzuela**.- Rúbrica.-
El Prosecretario General, **Carlos Gabriel Maury González**.- Rúbrica.

(R.- 245747)