

PERIÓDICO OFICIAL

“TIERRA Y LIBERTAD”

ÓRGANO DE DIFUSIÓN OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS

Las Leyes y Decretos son obligatorios, por su publicación en este Periódico
Director: M. en P. y A. J. Samuel Sotelo Salgado

Cuernavaca, Mor., a 02 de noviembre de 2022

6a. época

6133

SUMARIO

GOBIERNO DEL ESTADO

PODER EJECUTIVO

SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS

Aviso por el cual se da a conocer el enlace electrónico del Manual de Políticas y Procedimientos de la Dirección General de Caminos y Puentes de la Secretaría de Obras Públicas.

.....Pág. 3
licitación pública nacional número SOP-DGLCOP-OP-LP-066-2022, referente a la rehabilitación de núcleo sanitario y techumbre en cancha de usos múltiples del Campo Deportivo los Pinos en la colonia Satélite, del municipio de Cuernavaca, Morelos; licitación pública nacional número SOP-DGLCOP-OP-LP-067-2022, referente a la rehabilitación y restauración del Parque Revolución, en la colonia Centro, en el municipio de Cuernavaca, del estado de Morelos; licitación pública nacional número SOP-DGLCOP-OP-LP-068-2022, referente a la rehabilitación del campo de fútbol con pasto sintético en la Unidad Deportiva Chapultepec, en la colonia Satélite, en el municipio de Cuernavaca, Morelos; licitación pública nacional número SOP-DGLCOP-OP-LP-069-2022, referente a la rehabilitación con concreto hidráulico de andador peatonal del Centro del municipio de Tepoztlán, Morelos; licitación pública nacional número SOP-DGLCOP-OP-LP-070-2022, referente al bacheo de los

tramos carreteros Cuernavaca-Tepoztlán y Tepoztlán-Yautepec en el estado de Morelos; licitación pública nacional número SOP-DGLCOP-OP-LP-071-2022, referente a las acciones diversas de rehabilitación en vialidades, consistentes en acondicionamiento de calles con material producto de fresado y bacheo de tramos carreteros en los municipios de Emiliano Zapata, Cuernavaca y Tepoztlán, en el estado de Morelos; licitación pública nacional número SOP-DGLCOP-OP-LP-072-2022, referente a la pavimentación con concreto hidráulico de la calle Pedregosa de la colonia Iztaccihuatl en Cuautla, Morelos, y pavimentación con concreto hidráulico de la calle Miguel Alemán, en la colonia Iztaccihuatl, en Cuautla, Morelos; licitación pública nacional número SOP-DGLCOP-OP-LP-073-2022, referente a la rehabilitación con concreto hidráulico de la calle Narciso Mendoza, en la colonia Cuentepec, Temixco, Morelos; licitación pública nacional número SOP-DGLCOP-OP-LP-074-2022, referente a la rehabilitación del Campo Deportivo “Centro”, ubicado en la localidad de Tetela del Volcán, municipio de Tetela del Volcán, Morelos; y, licitación pública nacional número SOP-DGLCOP-OP-LP-075-2022, referente a la rehabilitación de campo de fútbol con pasto sintético en el deportivo Lomas de Jiutepec, Jiutepec, Morelos.

.....Pág. 3

SECRETARÍA DE SALUD

Convenio específico en materia de transferencia de recursos presupuestarios federales con el carácter de subsidios para realizar acciones en materia de prevención, atención y tratamiento de las adicciones, CRESCA-CONADIC-MOR-001/2022, de fecha 01 de marzo de 2022.

.....Pág. 6

SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA

Código de ética de la Administración pública estatal.

.....Pág. 39

Decreto por el que se abroga el Código de ética y Reglas de integridad a las que deben sujetarse los servidores públicos de la Administración pública estatal.

.....Pág. 51

Lineamientos generales para la integración, organización y funcionamiento de los Comités de ética de la Administración pública.

.....Pág. 53

COMISIÓN ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

Protocolo de actuación de las y los elementos policiales de la Comisión Estatal de Seguridad Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos para la atención a la diversidad sexual.

.....Pág. 64

ORGANISMOS

GOBIERNO MUNICIPAL

AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE CUAUTLA

Licitación pública nacional número CUAU-OP-FIII-LP-50-2022, referente a la construcción de drenaje sanitario de las calles Aldama, Roble, Josefa Ortiz de Domínguez y cerrada Campesinos, colonia Vicente Guerrero; y, licitación pública nacional número CUAU-OP-FIII-LP-53-2022, referente a la construcción de drenaje pluvial de las calles Baluarte y Belisario Domínguez, colonia Otilio Montaña.

.....Pág. 70

AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE YAUTEPEC

Acuerdo pensionatorio por medio del cual se concede pensión por Cesantía en Edad Avanzada al C. Esteban Castro Medina.

.....Pág. 71

Acuerdos pensionatorios por medio de los cuales se concede pensión por Cesantía en Edad Avanzada al C. Gabriel Medina Mendieta; pensión por Jubilación al C. Onofre Nasario Acosta Pérez, y pensión por Jubilación a la C. Raquel Bello González.

.....Pág. 72

Licitación pública nacional número YAUT/DGDUOP/004/2022, referente a la construcción de red de distribución de agua potable en el municipio de Yautepec, Morelos, Circuito VI, ubicado en las colonias Emiliano Zapata, Paracas, Atlahuayán y Otilio Montaña.

.....Pág. 75

AVISOS Y EDICTOS

.....Pág. 77

SEGUNDA SECCIÓN

GOBIERNO MUNICIPAL

AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE PUENTE DE IXTLA

Plan municipal de desarrollo 2022-2024 de Puente de Ixtla, Morelos.

.....Pág. 2

TERCERA SECCIÓN

GOBIERNO MUNICIPAL

AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE PUENTE DE IXTLA

Plan municipal de desarrollo 2022-2024 de Puente de Ixtla, Morelos. (Continuación).

.....Pág. 2

CUARTA SECCIÓN

GOBIERNO MUNICIPAL

AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE TEPALCINGO

Acuerdo de Cabildo MT/PJ/008/2022, por el que se concede pensión por Jubilación al ciudadano Jorge Galarza Cerezo.

.....Pág. 2

Plan municipal de desarrollo 2022-2024 de Tepalcingo, Morelos.

.....Pág. 5

QUINTA SECCIÓN

GOBIERNO MUNICIPAL

AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE XOCHITEPEC

Plan municipal de desarrollo del municipio de Xochitepec, Morelos, 2022-2024.

.....Pág. 2

Reglamento interior del Comité de ordenamiento ecológico del territorio del municipio de Xochitepec, Morelos.

.....Pág. 185

Reglamento interno del Consejo municipal de desarrollo urbano de Xochitepec, Morelos.

.....Pág. 192

Al margen superior un escudo del estado de Morelos que dice: "TIERRA Y LIBERTAD".- LA TIERRA VOLVERÁ A QUIENES LA TRABAJAN CON SUS MANOS.- MORELOS.- 2018-2024, y un logotipo que dice: MORELOS ANFITRIÓN DEL MUNDO.- Gobierno del Estado.- 2018-2024.

AMÉRICA BERENICE JIMÉNEZ MOLINA, SECRETARIA DE LA CONTRALORÍA DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS, EN EJERCICIO DE LAS ATRIBUCIONES QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 74 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS; 9, FRACCIÓN X, 13, FRACCIONES VI Y XXIV, Y 30, FRACCIONES I Y XX DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS; 3, 6 Y 7, FRACCIONES I, XXVIII, XXXVIII Y XLVII DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA, Y CON BASE EN LA SIGUIENTE:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desempeñar la función pública debe ser un honor y no un privilegio, en tanto representa una forma directa e inmediata para satisfacer necesidades colectivas de interés general que al mismo tiempo, contribuye al desarrollo económico y social de los estados.

El servicio público es el instrumento que pone en marcha a la Administración pública como piedra angular del ejercicio del poder público, por ello, fue considerado en sus orígenes, un instrumento de progreso y desarrollo social, basado en la solidaridad humana y de la comunidad.

Empero, su ejercicio honesto, eficiente y eficaz, debe estar enmarcado por una serie de valores morales y principios éticos que deben formar parte de la normativa vigente, ya que el servidor público, estará investido de poder y tendrá que administrar recursos públicos, lo cual exige una serie de controles para que éste, no se sirva del poder en beneficio personal, sino que lo ponga al servicio de la sociedad para bienestar de ésta.

Nuestra Carta Magna, dispone en su artículo 109, fracción III, que se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones; mientras que el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, prevé que los servidores públicos deberán observar con motivo de su cargo los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia. Todo dentro de un marco ético y moral como base fundamental de la función pública.

La ética, según Aristóteles, está relacionada con la conducta humana en tanto cada comportamiento persigue un fin, ya sea como medio o un fin último, encaminado a la felicidad del ser humano.

La ética es una disciplina que tiene por objeto el estudio del comportamiento humano y su relación con el bien y el mal, por ello, guarda estrecha relación con la moral, las ciencias sociales y con las diferentes ramas del derecho, particularmente, con el ejercicio del servicio público por estar encaminado al logro del bien común.

Atinadamente expresa Diego Bautista, que "la Ética de la función pública es la ciencia del buen comportamiento en el servicio a la ciudadanía, es además un importante mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso del poder público, un factor virtual para la creación y el mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones. Por tanto, es un factor clave para elevar la calidad de la administración pública mediante la conducta honesta, eficiente, objetiva e íntegra de los funcionarios en la gestión de los asuntos públicos."¹

De ahí la importancia para que la administración pública fomente modelos de conducta que integren los valores éticos del servicio público en la actuación profesional y en las relaciones de los empleados públicos con los ciudadanos, contemplando una serie de valores que han de guiar la actuación profesional de los servidores públicos.

Surge así, la necesidad de compilar las normas éticas y morales a las que deben sujetar su actuación los servidores públicos, a través de Códigos de Ética que contengan reglas de integridad y de Códigos de Conducta.

En Morelos, se publicó el ocho de febrero del año dos mil diecinueve, en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5674, el Código de Ética y Reglas de Integridad a las que deben constreñirse los servidores públicos de la Administración pública estatal, con el objeto de emitir y dar a conocer los principios, valores y reglas de integridad que deben regir el quehacer de los servidores públicos, sujetándose para ello, a las disposiciones del Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para el Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

No obstante, partiendo de las necesidades de la sociedad actual, relacionadas con la equidad de género y una vida libre de violencia, mediante Decreto de fecha 5 de octubre de 2022, se abrogó por el titular del Poder Ejecutivo Estatal, el Código de Ética y Reglas de Integridad a que hace referencia el párrafo que antecede, para dar paso a una legislación que fomente el respeto entre las personas en su interacción con el estado y sus servidores públicos, como parte de las políticas públicas de igualdad, respeto a los derechos humanos, cero tolerancia a la violencia en cualquiera de sus formas, hostigamiento o acoso sexual o laboral, con la finalidad de lograr niveles deseables de armonía y convivencia social para alcanzar la paz, empezando por el trato digno y respetuoso que los funcionarios públicos deben otorgarse entre sí y en su trato hacia los gobernados.

¹ Diego Bautista, Oscar. Necesidad de la Ética Pública. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. Pág. 15, 16 y 20. México.

El nuevo código de ética que regulará la actuación de los servidores públicos del Poder Ejecutivo Estatal, integra un título primero en el que incorpora la ética, los principios, los valores y los compromisos del servicio público, poniendo especial relevancia en las reglas de integridad para que a través de la actuación, el desempeño y la cooperación en la función pública, se consoliden instituciones confiables para aspirar a un servicio público de excelencia, que al mismo tiempo, en materia de trámites y servicios, permita atender a la población de forma pronta, diligente, honrada, confiable, sin preferencias ni favoritismos, en estricto apego a la legalidad, brindando un trato respetuoso y cordial, para impulsar un servicio público que trabaje en beneficio de la sociedad.

Este código pretende además, promover la profesionalización del servidor público, mediante la competencia por mérito, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la capacitación, desarrollo y evaluación de los funcionarios públicos para su óptimo desempeño, erradicando las prácticas viciosas que tanto daño hacen a la función pública, teniendo a su cargo, la responsabilidad de lograr el máximo aprovechamiento de los recursos públicos disponibles a través de su uso eficiente y racional, implementando al efecto, una serie de controles internos para asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales con eficacia, eficiencia y economía; garantizando la salvaguarda de los recursos públicos; prevenir riesgos de incumplimientos, y advertir actos de corrupción, con estricto cumplimiento de las políticas, leyes y normas, midiendo el logro de objetivos, metas y resultados derivados de su desempeño.

El nuevo código de ética, pone énfasis en el respeto a los derechos humanos, con la finalidad de que los servidores públicos en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garanticen, promuevan y protejan acorde a los principios de universalidad, conforme al cual, a todas las personas les deben ser respetados por su simple calidad de ser humano; de interdependencia, que implica que se encuentran vinculados íntimamente entre sí, porque de ellos depende el ejercicio de otro tipo de derechos de igual o mayor rango; de indivisibilidad conforme al cual los derechos humanos conforman un todo y de progresividad, que prevé que este tipo de derechos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Siendo de trascendencia además, el hecho de que este código, esté diseñado para fungir como un instrumento orientador para la conducta de aquellas personas que sin ser servidores públicos, presten servicio social, prácticas profesionales o realicen alguna otra actividad que implique su permanencia en instalaciones oficiales de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Estatal.

Por su parte, en el título segundo, este código comprende las obligaciones institucionales de las dependencias y entidades y su implementación, así como la parte sustantiva para la puesta en marcha del código de ética de manera formal, lo que incluye, la constitución de los respectivos comités de ética en cada una de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Estatal, para modificar o expedir entre otras disposiciones, lo relativo a cada código de conducta, el cual será elaborado y aprobado por el comité de ética, previa revisión por parte del Órgano Interno de Control; permitiendo lo anterior, la identificación de riesgos éticos, entendidos como las situaciones en las que potencialmente pudiera haber un acto de corrupción al transgredirse principios, valores o reglas de integridad durante las labores específicas de las diversas áreas que componen la dependencia o entidad pública; permitiendo emitir un posicionamiento relacionado con la no tolerancia a los actos de corrupción, el cual será difundido proactivamente entre todos los servidores públicos, debiendo reforzarse la habilidad de las personas servidoras públicas para solucionar dilemas, prevenir y erradicar la violencia de género, la discriminación, el acoso sexual u hostigamiento sexual, o cualquier otra conducta que vulnere los derechos humanos, para fortalecer los principios de eficacia, igualdad y lealtad a través de prácticas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y personal de las y los servidores públicos, comprendiendo en ello, la convivencia familiar, el desarrollo académico, o cualquier otra actividad que abone a la libertad y dignidad de éstas en lo particular; al tiempo en que se promueva conforme a la política de integridad del Sistema Anticorrupción del Estado de Morelos, el conocimiento y aplicación de las directrices que establece el artículo 6 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos.

Corresponderá a la Secretaría de la Contraloría, los comités de ética y los Órganos Internos de Control, en las dependencias o entidades del Poder Ejecutivo Estatal y conforme al ámbito de sus atribuciones, vigilar la observancia de lo dispuesto en este código, siendo atribución de la primera, su interpretación administrativa, así como resolver los casos no previstos en el mismo, conforme a la normativa aplicable, con la salvedad de que cualquier persona servidora pública o particular, podrá presentar queja o denuncia por el incumplimiento al código de ética, cuyo conocimiento inicial corresponderá al Comité de Ética.

Cabe señalar que con fecha doce de octubre del año dos mil dieciocho, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, expedido por la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción; mismo que ha sido observado al emitirse el presente instrumento legal, en cumplimiento al principio de legalidad que deben observar todos los actos jurídicos.

La expedición de este nuevo código, contribuirá al logro de los objetivos, estrategias y líneas de acción contenidos en el eje rector número 5, denominado: "Modernidad para los Morelenses", del Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 reformado de manera integral mediante Decreto publicado el 28 de julio de 2021, en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5968, tercera y cuarta sección, específicamente del objetivo estratégico 5.5, consistente en administrar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de que dispone el Gobierno del Estado, con eficiencia, eficacia, transparencia, honradez, igualdad e inclusión laboral y no discriminación de género; lo que podrá realizarse a través de diversas estrategias y líneas de acción, entre ellas, las siguientes: 5.5.4, potencializar el talento humano, profesionalizando a las personas servidoras públicas para brindar una atención eficiente y de calidad con la sociedad; 5.5.4.6, impulsar una cultura organizacional ligada a los principios, valores y visión; 5.5.5.2 implementar un programa del Código de Ética para los servidores públicos del Gobierno del Estado; 5.5.6, propiciar la igualdad de género e inclusión a través de políticas organizacionales en el ámbito laboral; 5.5.6.2, implementar políticas organizacionales incluyentes y prácticas que fomenten una cultura de respeto y apoyo a las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad; 5.5.6.3, fomentar las condiciones adecuadas para que las servidoras y servidores públicos trabajen y se desarrollen de manera integral, en un ambiente de igualdad e inclusión en sus relaciones laborales, familiares y profesionales; 5.5.6.4 implementar la capacitación y sensibilización permanente en materia de derechos humanos, igualdad de género e inclusión; contribuyendo al mismo tiempo con la expedición del nuevo código de ética, al cumplimiento de las metas del objetivo de desarrollo sostenible vinculadas, 4.7, 5.2 y 5.5 de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, consistentes principalmente en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y a las niñas, garantizando la educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida y para todos; para garantizar que los datos y mecanismos de coordinación incluyan la perspectiva de género, como parte de una serie de acciones encaminadas a reducir considerablemente la corrupción en todas sus formas.

En relación con lo anterior, la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de Morelos, para el cumplimiento de sus funciones y actividades, tiene la facultad de emitir un nuevo código de ética de la Administración Pública Estatal, de conformidad con los artículos 30, fracción XX, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado Libre y Soberano de Morelos y 7, fracción XXXVIII, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría, lo que realiza en este acto para dignificar y legitimar la función pública al interior del Poder Ejecutivo Estatal con base en los razonamientos y motivaciones legales antes invocados.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, he tenido a bien expedir el siguiente:

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL
TÍTULO PRIMERO
LA ÉTICA DEL SERVICIO PÚBLICO
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente ordenamiento es aplicable a todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo Estatal, por lo que es obligatorio en cualquiera de sus niveles jerárquicos, incluyendo al personal de base y sindicalizado. Su incumplimiento será objeto de queja o denuncia, conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del presente código.

El presente ordenamiento constituirá un elemento de la política de integridad de los entes públicos obligados, para el fortalecimiento de un servicio público ético e íntegro. Será el instrumento que contendrá los principios y valores considerados como fundamentales para la definición del rol del servicio público y que buscará incidir en el comportamiento y desempeño de las personas servidoras públicas, para formar una ética e identidad profesional compartida y un sentido de orgullo de pertenencia al servicio público.

Este código establecerá mecanismos de capacitación de las personas servidoras públicas en el razonamiento sobre los principios y valores que deberán prevalecer en la toma de decisiones y en el correcto ejercicio de la función pública en una situación concreta y podrá fungir como un instrumento orientador para la conducta del personal que preste servicio social, prácticas profesionales, u otras personas que no se encuentren previstas como servidoras públicas pero que por alguna razón, guarden relación con el ente público.

Artículo 2. El presente ordenamiento tiene por objeto:

I. Establecer los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas, para propiciar ambientes laborales adecuados, fomentar su actuación ética y responsable, y erradicar conductas que representen actos de corrupción; y,

II. Establecer las obligaciones y mecanismos institucionales para la implementación del presente código, así como las instancias para presentar quejas o denuncias por incumplimiento.

Artículo 3. Para efectos del presente código, se entenderá por:

I. Acoso laboral: forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral;

II. Acoso sexual: forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y personal que preste servicio social, prácticas profesionales, u otras personas que no se encuentren previstas como servidoras públicas pero guarden algún tipo de relación con el ente público y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o no verbales, de hecho, físicas o visuales, como son aquellas mencionadas en la fracción IV del artículo 5 del presente Código, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

III. Código: Código de ética de la Administración pública estatal;

IV. Código de conducta: instrumento emitido por las dependencias y entidades de la Administración pública estatal, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el presente código, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate;

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

VI. Dependencias: a la Jefatura de la Oficina de la Gobernatura del Estado, la Comisión Estatal de Seguridad Pública, la Consejería Jurídica, las secretarías y demás de similar envergadura acorde a lo dispuesto en el artículo 3, párrafo cuarto, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado Libre y Soberano de Morelos;

VII. Dignidad: comprende a la persona como titular de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte de las instituciones de gobierno, de modo que todas las personas servidoras públicas, se encuentran obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación, garantizando que no sea afectado el núcleo esencial de sus derechos;

VIII. Discriminación: es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de cualquier persona, cuando ello se base en uno o más de los motivos que establece la fracción II del artículo 5 del presente código;

IX. Entidades: los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos que tengan el carácter de entidad paraestatal a que se refieren los artículos 3 último párrafo, 43, 44, 45 y 46 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado Libre y Soberano de Morelos;

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

XI. Hostigamiento sexual: es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o no verbales, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

XII. Igualdad de género: situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

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

XIV. Lenguaje incluyente y no sexista: comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, así como valorar la diversidad que compone nuestra sociedad haciendo visibles a las personas y grupos históricamente discriminados;

XV. Lineamientos: lineamientos para la emisión del código de ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicado en el Diario Oficial de la Federación el doce de octubre del año dos mil dieciocho, mismos que definen los principios y valores del servicio público;

XVI. Órganos Internos de Control: a las contralorías internas y las comisarías públicas o sus equivalentes, que operan en la Administración pública estatal;

XVII. Personas servidoras públicas: a toda persona que desempeñe un cargo, comisión o empleo de cualquier naturaleza en la Administración pública central o paraestatal;

XVIII. Recursos públicos: conjunto de ingresos financieros y materiales de los que disponen las secretarías, dependencias y entidades para el cumplimiento de sus objetivos; y,

XIX. Secretaría: la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo Estatal.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 4. Para el adecuado ejercicio del servicio público, se deberá actuar conforme a los principios constitucionales y legales de respeto a los derechos humanos, legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, economía, disciplina, profesionalismo, objetividad, transparencia, rendición de cuentas, competencia por mérito, eficacia, integridad y equidad.

Artículo 5. Respeto a los derechos humanos. Los derechos humanos son el eje fundamental del servicio público, por lo que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades, conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas.

Para ello, las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como:

I. Menoscabar la dignidad de las personas; la cual incluye los derechos a la igualdad, integridad física y psicológica, libertad de expresión, oportuno acceso a la salud, entre otros;

II. Llevar a cabo conductas de discriminación por cualquier motivo, como podrían ser de origen, nacionalidad o situación migratoria, origen étnico, color de piel o cultura, lengua o idioma; de personalidad, sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales; de ideología, religión, opinión, identidad o filiación política; de condiciones físicas y de salud, apariencia, edad, embarazo, condición de salud, discapacidad o cualquier característica genética; de condición familiar o socioeconómica, o cualquier otro;

III. Generar conductas, situaciones o distinciones entre hombres y mujeres que fomenten la desigualdad o afecten el acceso a las mismas oportunidades, así como al uso, control y beneficio de bienes y servicios, o en su caso, la toma de decisiones en el ámbito laboral, económico, político, familiar o cualquier otro;

IV. Realizar o tolerar actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientaciones sexuales, de las personas involucradas en tales casos.

Para ello, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas tales como:

a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;

b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;

c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;

d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas;

e) Espiar a una persona en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;

f) Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;

g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;

h) Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;

i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a su apariencia o anatomía con connotación sexual, ya sea presencial o a través de algún medio de comunicación;

j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de la vida sexual propia o de otra persona, ya sea presencial o a través de algún medio de comunicación;

k) Expresar insinuaciones, invitaciones o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;

l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;

m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;

n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;

ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;

o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual; y,

p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

V. Llevar a cabo conductas de acoso laboral, consistentes en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares, incluyendo privar de permisos o beneficios al personal subordinado o sobre el cual cuenta con relaciones de poder; y,

VI. Obstruir bajo amenazas o presiones, la presentación de quejas o denuncias ante cualesquiera de las instancias facultadas para tales efectos.

Artículo 6. Legalidad. Las personas servidoras públicas deben conocer y aplicar las normas que rigen sus funciones, actuando sólo conforme a ellas. Deberán hacer sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someter su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás normativa aplicable atribuyen a su empleo, cargo o comisión.

Para ello, las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como:

I. Realizar procesos de selección de personal en los que no se considere la competencia por mérito, y en su caso, se realicen designaciones sin haber obtenido previamente la autorización o constancia de no inhabilitación cuando ésta es exigible conforme a la normativa aplicable;

II. Realizar actos de proselitismo durante los períodos restringidos por las autoridades electorales, o proporcionar subsidios o apoyos de programas gubernamentales en dichos casos, salvo que se trate de desastres naturales u otro tipo de contingencias declaradas por las autoridades competentes, sin que ello justifique la realización de dichos actos;

III. Falsificar cualquier documento o firma, como pudiera ser el destinado al registro de asistencia a los recintos de trabajo, entre otros;

IV. Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a las establecidas en la normativa correspondiente;

V. Omitir notificar el inicio de cualquier tipo de procedimiento seguido en forma de juicio, así como sus consecuencias y derechos, tales como el de ofrecer pruebas, argumentos de defensa, representantes legales o alegatos, y

VI. Omitir el cumplimiento de resoluciones jurisdiccionales que recaigan a los procedimientos sustanciados por las personas servidoras públicas competentes dentro de los plazos previstos por la ley de la materia.

Artículo 7. Honradez. Las personas servidoras públicas deben distinguirse por actuar con rectitud, sin utilizar su cargo para obtener, pretender obtener o aceptar cualquier beneficio para sí o a favor de terceras personas.

Para ello, las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como:

I. Omitir presentar en tiempo y forma, conforme a la normativa aplicable, las declaraciones de situación patrimonial, de intereses y fiscales;

II. Divulgar información privilegiada, en términos de lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, a la que tenga o haya tenido acceso con motivo del empleo, cargo comisión, en beneficio propio o de terceros, o que signifique ventajas indebidas, relacionada con contrataciones públicas, o con el proceso para la ocupación de plazas vacantes en el servicio público;

III. Solicitar o recibir beneficios particulares, para sí o para terceras personas, respecto de empresas a las que se les hubiere adjudicado algún contrato; y,

IV. Contar con un beneficio directo para sí o para familiares hasta el cuarto grado, proveniente de programas de subsidios o apoyos de la secretaría, dependencia o entidad que dirija.

Artículo 8. Lealtad. En el ejercicio de su deber, las personas servidoras públicas deben corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido, mediante una vocación de servicio, con profesionalismo y a favor de sus necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al Interés público.

Para ello, las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como:

I. Desempeñar el empleo, cargo o comisión, con una actitud negativa de servicio o de manera no cordial;

II. Favorecer indebidamente los intereses particulares o de empresas en perjuicio del interés general y bienestar de la población;

III. Incurrir en cualquier acto u omisión que comprometa negativamente los intereses, visión, objetivos o servicios de alguna dependencia o entidad; y,

IV. Dejar de ejercer las funciones propias de su cargo o comisión, siempre y cuando no exista algún impedimento previsto en las normas jurídicas en casos concretos.

Artículo 9. Imparcialidad. Las personas servidoras públicas deben brindar a toda persona física y moral el mismo trato y actuar de forma objetiva, sin conceder privilegios o preferencias por razón de jerarquías, influencias, intereses o cualquier otra característica o condición.

Para ello, las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como:

I. Intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado;

II. Tomar decisiones en los procedimientos de contratación en materia de adquisiciones, arrendamientos, servicios, obras públicas y servicios relacionados con la misma, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones para el estado en cuanto a precio, calidad y oportunidad disponibles en el mercado;

III. Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a quienes participen en las licitaciones;

IV. Reunirse con personas licitantes, proveedoras, contratistas o concesionarias, para actos particulares tales como festejos o convivencias; y,

V. Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar actuación bajo conflicto de interés, conforme a las formalidades previstas en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos o cualquier disposición afín.

Artículo 10. Eficiencia. Todas las personas servidoras públicas deben ejercer los recursos públicos con austeridad, economía, racionalidad y sustentabilidad, logrando los mejores resultados a favor de la sociedad, incluyendo el cuidado de los recursos naturales.

Para ello, las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como:

I. Utilizar recursos públicos para fines distintos al que fueron destinados, como es el caso del parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo; recintos; papelería; enseres, o cualquier otro, con independencia de que sea propiedad de la secretaría, dependencia o entidad, o se cuente con su posesión mediante arrendamiento, o cualquier otro medio de contratación;

II. Requerir a personal al servicio del estado, para que desempeñe labores que atiendan a intereses particulares de quien lo solicita, como pudiera ser en algún domicilio o destinado a cualquier actividad de carácter personal o privado;

III. Realizar gastos innecesarios en las oficinas públicas, incluyendo el desperdicio de agua, energía eléctrica, servicios telefónicos, de internet, gasolinas, remodelaciones injustificadas, o cualquier otro insumo pagado con recursos públicos;

IV. Ejercer el presupuesto destinado a una dependencia o entidad, en su caso, unidad administrativa, de manera desproporcionada, frívola o de manera innecesaria en función de las necesidades del servicio público; y,

V. Contratar personal o ejercer presupuesto de las partidas destinadas para este fin, con desapego a la normativa, plantillas, tabuladores autorizados, y en su caso, al monto presupuestario autorizado.

Artículo 11. Economía. Las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social.

Artículo 12. Disciplina. Las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

Artículo 13. Profesionalismo. Las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegare a tratar.

Artículo 14. Objetividad. Las personas servidoras públicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.

Artículo 15. Transparencia. Toda la información generada por las personas servidoras públicas, en ejercicio de la función pública, debe ser del conocimiento de la sociedad para la efectiva rendición de cuentas, con excepción de aquella que sea considerada como confidencial o reservada en términos de la normativa aplicable.

Para ello, las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como:

I. Ocultar información negligentemente o con dolo mediante la declaración de incompetencias e inexistencias, o cualquier otra acción similar;

II. Clasificar información como confidencial o reservada, de manera dolosa o negligente, sin que se cumplan los requisitos previstos en las disposiciones de la materia;

III. Usar, sustraer, divulgar, ocultar, alterar, mutilar, destruir o inutilizar, total o parcialmente, sin causa legítima, conforme a sus facultades correspondientes, la información que se encuentre bajo su custodia o a la cual tengan acceso o conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión;

IV. Realizar interpretaciones restrictivas a las solicitudes de información recibidas en las dependencias y entidades, de forma contraria al principio de máxima publicidad; y,

V. Dar tratamiento a datos personales sin dar a conocer el aviso de privacidad correspondiente o para fines distintos a las facultades y objetivos propios de las dependencias y entidades, conforme a la normativa aplicable en la materia.

Artículo 16. Rendición de cuentas. Las personas servidoras públicas, asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

Artículo 17. Competencia por mérito. Las personas servidoras públicas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

Artículo 18. Eficacia. Todas las personas servidoras públicas deben desarrollar sus funciones en apego a una cultura de servicio a la sociedad, con profesionalismo y disciplina, dando cumplimiento a los objetivos institucionales de la dependencia o entidad a la que se encuentren adscritas, con base en objetivos, metas, programas de trabajo y de seguimiento, que permitan llevar un control de desempeño.

Para ello, las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como:

I. Abusar del cargo de superioridad jerárquica para instruir al personal a llevar a cabo tareas o favores de carácter privado, diverso al servicio público, ya sea para sí o cualquier otra persona;

II. Prescindir de llevar a cabo acciones para actualizar sus conocimientos relacionados con la labor que desempeñan;

III. Inhibir que el personal a su cargo se capacite o desempeñe actividades que abonen a su conocimiento profesional;

IV. Realizar trámites u otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta en las consultas, trámites, gestiones o servicios;

V. Omitir ajustar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias a este código o a cualquier norma jurídica; y,

VI. Retrasar de manera negligente las actividades a su cargo.

Artículo 19. Integridad. Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.

Artículo 20. Equidad. Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

CAPÍTULO III

VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 21. Para el adecuado ejercicio del servicio público, es importante contar con un ambiente laboral apropiado que incida de forma directa e indirecta en la sociedad, conforme a los valores de interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, cuidado del entorno cultural y ecológico, cooperación, cuidado del entorno cultural y ecológico y liderazgo.

Artículo 22. Interés Público. Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

Artículo 23. Respeto. Las personas servidoras públicas, deberán otorgar un trato cordial a las personas en general, incluyendo a aquellas con quienes comparten espacios de trabajo, de todos los niveles jerárquicos, propiciando una comunicación efectiva.

Para ello, las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como:

I. Conducirse de manera irrespetuosa y realizar cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas; ignorando los protocolos de actuación que existan para la atención de la discriminación, así como de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexuales, en su caso, los de atención en el servicio público;

II. Hacer uso de lenguaje altisonante o realizar cualquier expresión de similar naturaleza; y,

III. Realizar expresiones o actitudes de burla o tendientes a ignorar o menoscabar la ideología, pensamiento, opiniones o ideas de las personas, evitando el diálogo y el sano debate.

Artículo 24. Respeto a los derechos humanos. Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Artículo 25. Igualdad y no discriminación. Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

Artículo 26. Equidad de género. Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

Artículo 27. Cuidado del entorno cultural y ecológico. Las personas servidoras públicas deben respetar y cuidar el patrimonio cultural y natural de la nación, así como el de cualquier otra.

Para ello, las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como:

I. Realizar, con motivo de su empleo, cargo o comisión, y sin justificación alguna, actos u omisiones que pongan en riesgo o dañen el cuidado de las áreas verdes, biodiversidad, reservas naturales o, en general, la naturaleza o medio ambiente;

II. Actuar en contravención a la cultura de uso racional de agua potable, energía eléctrica, papel o combustibles;

III. Transgredir o abstenerse de seguir y respetar las políticas ambientales, sean internas o de aplicación general de no contaminación del aire; separación de residuos o reciclaje;

IV. Realizar actos u omisiones que vulneren los derechos o manifestaciones culturales; o bien, dañen o perjudiquen los monumentos arqueológicos, artísticos o históricos; y,

VI. No informar o denunciar ante las autoridades correspondientes los daños o afectaciones al entorno cultural y ecológico, de que se tenga conocimiento.

Artículo 28. Cooperación. Las personas servidoras públicas deben colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio a la sociedad.

Para ello, las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como:

I. Afectar el trabajo en equipo obstaculizando alcanzar los objetivos comunes propios del servicio público;

II. Demeritar las funciones realizadas en su equipo de trabajo, o bien, de aquellos del que formen parte, generando un ambiente laboral nocivo;

III. Aislarse o evitar involucrarse de manera activa en el seguimiento y elaboración de productos, proyectos o labores, que se encomienden al interior de los equipos de trabajo;

IV. Evadir las responsabilidades de los productos, proyectos o labores encomendados en el equipo al que se hubieren asignado; y,

V. Obstruir u obstaculizar injustificadamente la generación de soluciones para cualquier tarea propia del servicio público.

Artículo 29. Liderazgo. Las personas servidoras públicas deben ser una figura ejemplar frente a la sociedad y a sus equipos de trabajo, principalmente, ante quienes se encuentren a su cargo.

Para ello, las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como:

I. Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, así como las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le debe reportar;

II. Tener un comportamiento abiertamente opuesto a las disposiciones que regulan la ética pública que pueda dañar la imagen del servicio público, inclusive si se encuentran realizando alguna función fuera del horario o instalaciones laborales;

III. Encomendar actividades desproporcionadas e injustificadas al personal a su cargo, que pudieren representar una afectación a su vida privada, labores de cuidado o libre esparcimiento;

IV. Omitir el reconocimiento de logros al personal a su cargo o con el cual se llevó a cabo alguna labor conjunta;

V. Omitir llevar a cabo acciones conciliatorias ante comportamientos notorios y generalizados del personal a cargo, que perjudiquen o desestabilicen el clima y cultura organizacional; y,

VI. Perjudicar el clima laboral a través de descalificaciones o desmotivaciones, así como enemistar a las personas integrantes de cualquier grupo de trabajo.

CAPÍTULO IV

COMPROMISOS DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 30. Para la implementación de los principios, valores y reglas de integridad previstas en el presente código, las personas servidoras públicas asumirán, por lo menos, los compromisos siguientes:

I. Preservar la imagen institucional, conscientes del alto honor y confianza que la sociedad les ha conferido para desempeñar un empleo, cargo o comisión públicos; por lo que estando incluso fuera del horario y espacio laboral, deberán actuar con integridad;

II. Considerar que las redes sociales pueden constituir una extensión de las personas en medios electrónicos, por lo que, sin menoscabo de los derechos a la libertad de pensamiento o de expresión propios, para su uso institucional, procurarán la imagen de las dependencias y entidades, así como la confianza en el servicio público, al mantener un comportamiento acorde con la ética pública y respetuoso de cualquier persona, sin importar su ideología o posicionamiento.

En caso de que las personas servidoras públicas decidan destinar sus redes sociales para hacer públicas las actividades relacionadas con su empleo, cargo o comisión, se colocan en un nivel de publicidad y escrutinio distinto al privado, por lo que, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, se abstendrán de realizar conductas que restrinjan o bloqueen la publicidad o interacción de la cuenta a personas determinadas;

III. Emplear lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, escritas o verbales, internas o externas, conforme a las disposiciones vigentes al efecto;

IV. Rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, que beneficien a su persona o sus familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad.

En caso de que las personas servidoras públicas, sin haberlo solicitado, reciban por cualquier medio o persona, alguno de los bienes mencionados en el párrafo anterior, deberán informarlo inmediatamente al Órgano Interno de Control de la dependencia o entidad de su adscripción. Asimismo, procederán a ponerlos a disposición de la autoridad competente en materia de administración y enajenación de bienes públicos, conforme al artículo 42 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos;

V. Realizar ejercicios de reflexión ante dilemas éticos, entendiendo éstos como la situación en la que es necesario elegir entre dos o más opciones de solución o decisión, con el propósito de optar por la que más se ajuste a la ética pública.

Para tal efecto, las personas servidoras públicas deberán:

a) Conocer y analizar todos los elementos o circunstancias que originan y conforman el asunto o situación en particular;

b) Identificar y analizar todas las disposiciones normativas que les son aplicables;

c) Definir las opciones de solución o decisión;

d) Identificar los principios, valores y reglas de integridad inmersos en cada opción;

e) Analizar e identificar los posibles efectos, considerando el interés público, desde diversos puntos de vista, tales como, el de la institución, personas implicadas, sociedad, opinión pública o medios de comunicación;

f) Consultar a las instancias o autoridades con atribuciones para pronunciarse sobre el asunto, así como a las personas superiores jerárquicas; y,

g) Descartar opciones y tomar la decisión o solución que resulte ser más adecuada a la ética pública.

VI. Presentar, con apego al principio de honradez previsto en el artículo 7 del presente código, y conforme a los plazos establecidos, las declaraciones de situación patrimonial, de intereses y fiscal, que les corresponda en los términos que disponga la legislación de la materia;

VII. Informar a la persona superior jerárquica de los conflictos de intereses o impedimento legal que puedan afectar el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones; y,

VIII. Actuar con perspectiva de género, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión que establece la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Estado de Morelos, así como el protocolo de actuación para la recepción y atención de denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual.

CAPÍTULO V

REGLAS DE INTEGRIDAD

Artículo 31. Todas las personas servidoras públicas conforme al ámbito de sus competencias, observarán las reglas de integridad siguientes:

I. Actuación, desempeño, comportamiento digno y cooperación con la integridad. Para consolidar instituciones confiables y aspirar a un servicio público de excelencia, actuarán y desempeñarán sus funciones conforme a los principios, valores y compromisos del servicio público, cooperando permanentemente con el fomento e implementación de las acciones que fortalezcan la ética pública;

II. Trámites y servicios. Con el propósito de atender los trámites y servicios que demande la población, actuarán con excelencia, de forma pronta, diligente, honrada, confiable, sin preferencias ni favoritismos, en apego a la legalidad y brindando en todo momento, un trato respetuoso y cordial;

III. Recursos humanos. Para impulsar un servicio público que trabaje en beneficio de la sociedad, en materia de recursos humanos, promoverán en su entorno la profesionalización, competencia por mérito, igualdad de género y de oportunidades, capacitación, desarrollo y evaluación de las personas servidoras públicas; asimismo, aplicarán rigurosamente toda disposición que tenga por objeto la correcta planeación, organización y Administración del servicio público;

IV. Información pública. Con el fin de consolidar la transparencia y rendición de cuentas en el servicio público, garantizarán, conforme al principio de máxima publicidad, el acceso a la información pública que tengan bajo su cargo, tutelando en todo momento, los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de los datos personales, en los términos que fijen las normas correspondientes;

V. Contrataciones públicas. Para asegurar la mayor economía, eficiencia y funcionalidad en contrataciones públicas de bienes, servicios, adquisiciones, arrendamientos, así como de obra pública y servicios relacionados con la misma, actuarán con legalidad, imparcialidad, austeridad republicana y transparencia;

VI. Programas Gubernamentales. Para la implementación y operación de los programas gubernamentales, deberán sujetarse a la normativa aplicable con perspectiva de género, así como a los principios de honradez, lealtad, imparcialidad, objetividad, transparencia, eficacia y eficiencia, a fin de contribuir a garantizar el cumplimiento de los objetivos, estrategias y prioridades establecidas en el Plan Estatal de Desarrollo y de los programas que deriven de éste;

VII. Licencias, permisos, autorización y concesiones. Para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, verificarán el cumplimiento de los requisitos, reglas y condiciones previstas en las disposiciones, y actuarán con legalidad, transparencia y con estricta objetividad e imparcialidad, en aras del interés público;

VIII. Administración de bienes muebles e inmuebles. A fin de lograr la mayor utilidad y conservación de bienes muebles e inmuebles de las secretarías, dependencias y entidades, realizarán las acciones para su uso eficiente y responsable, así como para su óptimo aprovechamiento, control, supervisión, resguardo, o en su caso, enajenación o transferencia; y promoverán, en todo momento, el cuidado de los mismos;

IX. Control interno. Para asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales con eficacia, eficiencia y economía; garantizar la salvaguarda de los recursos públicos; prevenir riesgos de incumplimientos, y advertir actos de corrupción, actuarán con profesionalismo, imparcialidad, objetividad y con estricto cumplimiento de las políticas, leyes y normas;

X. Procesos de evaluación. Con el propósito de analizar y medir el logro de objetivos, metas y resultados derivados de su desempeño, efectuarán los procesos de evaluación correspondientes, actuando con integridad, profesionalismo, legalidad, imparcialidad e igualdad, para obtener información útil y confiable que permita identificar riesgos, debilidades y áreas de oportunidad, así como instrumentar medidas idóneas y oportunas, a efecto de garantizar el cumplimiento de objetivos, estrategias y prioridades del Plan Estatal de Desarrollo y de los programas que deriven de éste; y,

XI. Procedimiento administrativo. Las personas servidoras públicas que participen en la emisión de los actos administrativos, procedimientos y resoluciones que emita la Administración pública estatal, deberán conducirse con legalidad e imparcialidad, garantizando la protección de los derechos humanos y las formalidades esenciales del debido proceso.

TÍTULO SEGUNDO

OBLIGACIONES INSTITUCIONALES

E IMPLEMENTACIÓN

CAPÍTULO I

OBLIGACIONES INSTITUCIONALES

Artículo 32. Corresponde a las dependencias y entidades, el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

I. Constituir comités de ética para la implementación, promoción, fomento y vigilancia del presente código, así como del código de conducta;

II. Emitir o modificar su código de conducta a través de la persona que ocupe la titularidad de la dependencia o entidad, el cual será elaborado y aprobado por su comité de ética, previa revisión por parte del Órgano Interno de Control;

III. Identificar los riesgos éticos, entendidos como las situaciones en las que potencialmente pudiera haber un acto de corrupción al transgredirse principios, valores o reglas de integridad durante las labores específicas de las diversas áreas que componen la dependencia o entidad, y que deberán ser detectados a partir del diagnóstico para la elaboración o modificación del código de conducta;

IV. Emitir un posicionamiento suscrito por la persona titular de la dependencia o entidad, relacionado con la no tolerancia a los actos de corrupción, el cual será difundido proactivamente;

V. Proporcionar el presente código y el código de conducta a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, a través de medios físicos o electrónicos, de acuerdo con el decreto que establece las disposiciones de austeridad del gasto público para la Administración Pública del Estado de Morelos, a fin de que éstas tomen conocimiento de su contenido;

VI. Implementar las acciones conducentes para que todas las personas servidoras públicas que ingresen al servicio público, suscriban cartas compromiso respecto del cumplimiento del presente código, así como del código de conducta correspondiente;

VII. Realizar acciones de capacitación, sensibilización y difusión respecto del presente código y del código de conducta en términos de los lineamientos generales para la integración, funcionamiento e instalación de los comités de ética de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

Deberá reforzarse la habilidad de las personas servidoras públicas para solucionar dilemas; prevenir y erradicar la violencia de género, la discriminación, el acoso sexual u hostigamiento sexual, o cualquier otra conducta que vulnere los derechos humanos;

VIII. Fortalecer los principios de eficacia, igualdad y lealtad a través de prácticas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas servidoras públicas, comprendiendo en ello, la convivencia familiar, el desarrollo académico, o cualquier otra actividad que abone a la libertad y dignidad de éstas en lo particular;

IX. Promover, conforme a la política de integridad del Sistema Anticorrupción del Estado de Morelos, el conocimiento y aplicación de las directrices que establece el artículo 6 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos; y,

X. Diseñar e implementar, de forma proactiva, cualquier otra acción que contribuya a la prevención y atención de vulneraciones al presente código, conforme a las atribuciones propias de las dependencias o entidades y sus comités de ética, así como el marco normativo en materia de ética pública.

CAPÍTULO II

IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Artículo 33. Vigilancia. La secretaría, los comités de ética y los órganos internos de control, en las secretarías, dependencias o entidades, conforme al ámbito de sus atribuciones, vigilarán la observancia de lo dispuesto en este código.

Artículo 34. Consultas. Cualquier persona podrá llevar a cabo consultas a través de medios físicos o electrónicos a los comités de ética, o a la secretaría, sobre cualquier cuestión relacionada con la aplicación del presente código.

Artículo 35. Interpretación. Corresponde a la secretaría la interpretación administrativa del presente código, así como resolver los casos no previstos en el mismo, conforme a la normatividad aplicable.

Artículo 36. Quejas o denuncias. Cualquier persona servidora pública o particular podrá presentar queja o denuncia por el incumplimiento al presente código ante las siguientes instancias:

I. Comité de ética: con una visión preventiva, conocerá de las quejas o denuncias presentadas por vulneraciones al presente código o al código de conducta respectivo, y de ser el caso, emitirá una determinación en la que podrá formular recomendaciones en términos de los lineamientos generales para la integración, funcionamiento e instalación de los comités de ética de las secretarías, dependencias y entidades de la Administración pública estatal; y,

II. Órgano Interno de Control. Es la autoridad al interior de las secretarías, dependencias y entidades, encargada del conocimiento de quejas o denuncias por presuntas faltas administrativas en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos.

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones que en derecho correspondan conforme a la legislación aplicable.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

PRIMERA. El presente código entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", órgano de difusión del Gobierno del estado de Morelos.

SEGUNDA. Las dependencias y entidades de la Administración pública del Poder Ejecutivo Estatal, contarán con un plazo de ciento veinte días hábiles a partir de la entrada en vigor del presente decreto para publicar en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", el código de conducta a que se refiere el artículo 32, fracción II del presente instrumento.

TERCERA. Los procedimientos administrativos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Código, se sujetarán a las disposiciones vigentes al momento de haberse iniciado el procedimiento respectivo.

CUARTA. La secretaría, conforme a lo establecido en este código, emitirá la normativa correspondiente para regir a los comités de ética de las dependencias y entidades, así como los protocolos de actuación correspondientes.

QUINTA. Las personas servidoras públicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo Estatal, a través de su Unidad de Enlace Financiero Administrativo o direcciones administrativas correspondientes, deberán suscribir la carta compromiso a que se refiere el artículo 32, fracción VI del presente instrumento.

Dado en la residencia de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo Estatal, a los cinco días del mes de octubre del año dos mil veintidós.

AMÉRICA BERENICE JIMÉNEZ MOLINA
SECRETARIA DE LA CONTRALORÍA
DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO
DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS
RÚBRICA.

Al margen superior un escudo del estado de Morelos que dice: "TIERRA Y LIBERTAD".- LA TIERRA VOLVERÁ A QUIENES LA TRABAJAN CON SUS MANOS.- MORELOS.- 2018-2024, y un logotipo que dice: MORELOS ANFITRIÓN DEL MUNDO.- Gobierno del Estado.- 2018-2024.

CUAUHTÉMOC BLANCO BRAVO, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 57, 70, FRACCIONES XVII Y XXVI, 74 Y 76 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS; Y DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 1, 2, 6, 7, 8, 9, FRACCIÓN X, 11, 13, FRACCIONES III Y VI, 22, FRACCIÓN XXVI, Y 30, FRACCIÓN XX DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS; Y CON BASE EN LA SIGUIENTE:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La función pública como actividad primordial para el ejercicio del poder público y el desarrollo nacional, estatal y municipal, está enmarcada por un conjunto de valores y principios legales que rigen su actuación, como lo son la justicia, la seguridad, la solidaridad, el trabajo en equipo, el compromiso, la integridad, la lealtad y el respeto, los cuales son parte fundamental para mejorar el bienestar de los morelenses, en términos de lo señalado por el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.

En otro orden de ideas, el artículo 109, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones; por su parte, el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, prevé que los servidores públicos deberán observar con motivo de su cargo los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia.

En este sentido, el 08 de febrero de 2019, se publicó en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5674, el "Código de Ética y Reglas de Integridad a las que deben sujetarse los servidores públicos de la Administración Pública Estatal"¹, con el objeto de emitir y dar a conocer los principios, valores y reglas de integridad que deben regir el quehacer de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones; para mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto y la actuación ética y responsable de cada servidor público; así como prever los principios rectores que toda persona servidora pública debe cumplir en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Lo anterior, en armonía con los Lineamientos para la emisión del Código de Ética y Reglas de Integridad a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, emitidos por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, mediante Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018, en correlación con el artículo 5 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, precepto que establece que los entes públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada servidor público.

Empero, el marco jurídico que rige la función pública no puede permanecer estático todo el tiempo, sino que debe evolucionar en función de las necesidades de la sociedad actual, que reclama el reconocimiento de las libertades en plenitud como parte de los derechos fundamentales del ser humano, por lo cual el dinamismo de la Administración Pública exige la expedición de normas conforme a los cambios de necesidades y circunstancias en todo momento, generando con ello la actualización constante de la normativa estatal.

De esta manera, no puede soslayarse la perspectiva de género y el derecho a una vida libre de violencia dentro de los Códigos en la materia, a través del reconocimiento de las figuras del "hostigamiento y acoso sexual", así como el "hostigamiento y acoso laboral", que desafortunadamente permea el campo de acción de la función pública y rompe con la ética y las reglas de integridad que deben observar en su totalidad los servidores públicos.

¹ Disponible en línea, consultable al 30 de septiembre de 2022, en: <https://periodico.morelos.gob.mx/obtenerPDF/2019/5674.pdf>

Lo anterior por citar un ejemplo, pero en realidad el dinamismo hace menester revisar y mantener en constante actualización la normativa en materia de ética y reglas de integridad, de manera que se estima más adecuado que sea la Secretaría de la Contraloría la que se encargue de mantener en constante actualización dicha normativa, para cuyo efecto resulta conveniente que sea esta quien cuente con la posibilidad de expedir el instrumento que nos ocupa y que no necesariamente tenga que hacerlo el Ejecutivo a mi cargo, motivo por el que debe abrogarse el vigente Código de Ética y las Reglas de Integridad a las que deben sujetarse los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, expedido por quien suscribe, para contar con instrumentos normativos cuyos procesos de modificación sean más ágiles para el desempeño correcto del servicio público, en aras de la dignidad humana y del respeto a los derechos fundamentales.

Lo anterior, en el entendido de que inmediatamente se ha de expedir por parte de la citada Secretaría de Despacho un nuevo ordenamiento que considere los aspectos anteriormente señalados, toda vez que es fundamental que quienes laboran en la Administración pública estatal tengan presente una conducta guiada por los valores, principios y reglas de integridad, incluidas en la nueva ética pública, teniendo el compromiso con el fomento de la equidad de género, así como la prevención de conductas discriminatorias, violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, así como hostigamiento y acoso laboral.

Lo anterior, debido a que este Poder Ejecutivo estatal a mi cargo determinó e hizo suyo el compromiso de promover la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la implementación de políticas públicas, programas y proyectos, bajo una misma perspectiva, reduciendo la desigualdad e impulsando la perspectiva de género como transversalidad en la política pública, con el propósito de incidir positivamente en alcanzar el desarrollo a través de la construcción de sociedades igualitarias sobre la base de la ética y la integridad como referente fundamental de la función pública.

Este tipo de acciones, permitirá avanzar en la consecución de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, específicamente en su objetivo 16 consistente en promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas, cobrando relevancia en el caso concreto, la meta 16.3, en tanto promueve el estado de derecho en los planos nacional e internacional para garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos, así como la meta 16.6, para crear en todos los niveles, instituciones eficaces y transparentes.

Sin dejar de precisar al efecto que, es en términos de lo dispuesto en los artículos 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; así como los artículos tercero, quinto, sexto y séptimo de los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; en correlación con el artículo 30, fracción XX de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado Libre y Soberano de Morelos, que el nuevo Código de Ética, se puede expedir por parte de la persona titular de la Secretaría de la Contraloría de este Poder Ejecutivo estatal.

Cabe destacar que la expedición del presente decreto se rige por los principios de simplificación, agilidad, economía, información, precisión, legalidad, transparencia, austeridad e imparcialidad; cumpliendo así con lo dispuesto por el artículo 8 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado Libre y Soberano de Morelos.

Finalmente, el presente instrumento guarda estrecha relación con el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, particularmente del eje rector número 5, denominado "Modernidad para las y los Morelenses", concretamente en el objetivo estratégico 5.5 para administrar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de que dispone el Gobierno del Estado con eficiencia, eficacia, transparencia, honradez, igualdad e inclusión laboral y no discriminación de género, mediante la Estrategia 5.5.6 tendiente a propiciar la igualdad de género e inclusión a través de políticas organizacionales en el ámbito laboral; ello, a través de diferentes líneas de acción, entre ellas, la 5.5.5.2 relativo a implementar un programa del Código de Ética para los servidores públicos del Gobierno del Estado; la 5.7.11.4, consistente en impulsar una cultura de transparencia e integridad en los servidores públicos; teniendo como ejes transversales el de cero corrupción, cero impunidad y perspectiva de género, por ser la corrupción y la impunidad, los flagelos más dañinos para el bienestar y desarrollo del estado, reconociendo que hay un largo camino por recorrer, especialmente por cuanto al fortalecimiento de capacidades estatales y de sus servidores públicos para la puesta en marcha de políticas públicas orientadas a disminuir brechas de género.

Por lo expuesto y fundado; tengo a bien expedir el siguiente:

DECRETO POR EL QUE SE ABROGA EL CÓDIGO DE ÉTICA Y REGLAS DE INTEGRIDAD A LAS QUE DEBEN SUJETARSE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

ARTÍCULO ÚNICO. Se abroga el Código de Ética y Reglas de Integridad a las que deben sujetarse los servidores públicos de la Administración Pública Estatal, publicado en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5674, el 08 de febrero de 2019.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", órgano de difusión del Gobierno del Estado de Morelos.

SEGUNDA. Se derogan las disposiciones reglamentarias o administrativas de igual o menor rango que se opongan al contenido del presente decreto.

TERCERA. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 30, fracción XX de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado Libre y Soberano de Morelos, la persona titular de la Secretaría de la Contraloría del Poder Ejecutivo estatal expedirá de manera inmediata, el nuevo Código de Ética de la Administración Pública Estatal, con las Reglas de Integridad para el ejercicio del servicio público.

Dado en la sede del Poder Ejecutivo Estatal, en la ciudad de Cuernavaca, capital del estado de Morelos, a los 05 días del mes de octubre de 2022.

EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS
CUAUHTÉMOC BLANCO BRAVO
EL SECRETARIO DE GOBIERNO
SAMUEL SOTELO SALGADO

LA SECRETARIA DE LA CONTRALORÍA
AMÉRICA BERENICE JIMÉNEZ MOLINA

RÚBRICAS.

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS FORMA PARTE INTEGRAL DEL DECRETO POR EL QUE SE ABROGA EL CÓDIGO DE ÉTICA Y REGLAS DE INTEGRIDAD A LAS QUE DEBEN SUJETARSE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL.

Al margen superior un escudo del estado de Morelos que dice: "TIERRA Y LIBERTAD".- LA TIERRA VOLVERÁ A QUIENES LA TRABAJAN CON SUS MANOS.- MORELOS.- 2018-2024, y un logotipo que dice: MORELOS ANFITRIÓN DEL MUNDO.- Gobierno del Estado.- 2018-2024.

AMÉRICA BERENICE JIMÉNEZ MOLINA, SECRETARIA DE LA CONTRALORÍA DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS, EN EJERCICIO DE LAS ATRIBUCIONES CONTENIDAS EN LOS ARTÍCULOS 74 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS; 1, 9, FRACCIÓN X, 13, FRACCIONES VI Y XXIV, Y 30, FRACCIONES I, XIX Y XX DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS; 1, 6 Y 7, FRACCIONES I, II, III, XXVIII, XXXVIII, XL Y XLVII DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA; Y,

CONSIDERANDO

Desde el inicio de la presente Administración pública, ha sido prioridad del Ejecutivo estatal, controlar y abatir decididamente, la corrupción que pueda imperar en sus dependencias y entidades, para lograrlo, se diseñaron los ejes transversales cero corrupción y cero impunidad que operan permanentemente y sin tolerancia de manera simultánea en todos los ejes rectores, líneas de acción, objetivos, planes, programas, proyectos y acciones de gobierno, determinados en el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.

El Ejecutivo estatal está consciente de que la corrupción e impunidad, son los flagelos más dañinos para el bienestar y desarrollo del estado, por lo que enfatizó al implementar los dos ejes transversales que se precisan en el párrafo que antecede, que no habrá más discrecionalidad en el manejo de los recursos públicos, más inobservancias normativas y que la ley, se aplicará sin cortapisas.

Para dar paso al uso eficiente de los recursos públicos de manera transparente y con rendición de cuentas, así como al ejercicio de la función pública en general, los servidores públicos deben actuar dentro del marco de los valores constitucionales y los principios legales; los cuales están determinados por el artículo 109, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y por el artículo 7, fracciones de la I a la XIII de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, teniendo como base, principios éticos y morales.

Así, la ética pública juega un papel trascendental en el control y combate a la corrupción, porque se conforma de un conjunto de principios, valores, y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales, los servidores públicos deben ejecutar su función de manera objetiva, profesional, honesta, imparcial, de forma diligente, eficaz y eficiente, sin importar su nivel jerárquico o circunstancias particulares, con miras a lograr la confianza de la sociedad en las instituciones y de sus funcionarios públicos.

Para lograr lo anterior, se ha diseñado una estructura normativa que incluye la expedición de Códigos de Ética, Códigos de Conducta, Reglas de Integridad y diversos ordenamientos, que tienen por objeto, la observancia de los principios y valores en el actuar de los servidores públicos al interior de cada dependencia y entidad, instalando órganos colegiados de carácter honorífico para verificar su cumplimiento, entre ellos, los denominados Comités de Ética, encargados de implementar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de la integridad en el ejercicio de la función pública; con una visión preventiva, que conocerá de la atención de quejas y denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Ejecutivo estatal y al Código de Conducta institucional, pudiendo emitir las recomendaciones que resulten pertinentes, de ahí la necesidad de que existan reglas claras y definidas por cuanto a su integración, organización y funcionamiento.

En relación con lo hasta aquí expuesto, el artículo 1 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, dispone que dicho ordenamiento es de orden público, de observancia general en todo el territorio nacional y tiene por objeto establecer las bases de coordinación entre la federación, las entidades federativas, los municipios y las alcaldías de la Ciudad de México, para el funcionamiento del Sistema Nacional previsto en el artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para que las autoridades competentes prevengan, investiguen y sancionen las faltas administrativas y los hechos de corrupción.

Por su parte el artículo 2, fracción VIII del mismo cuerpo normativo que antecede, prevé como uno de los objetivos de dicha ley, establecer las acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos, así como crear las bases mínimas para que todo órgano del Estado mexicano establezca políticas eficaces de ética pública y responsabilidad en el servicio público.

Bajo este contexto, el legislador morelense dispuso en el artículo 5 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos, que todos los entes públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del estado en su conjunto, así como la actuación ética y responsable de cada servidor público. Por su parte, el artículo 15 de la ley en cita, prevé que los servidores públicos deberán observar el Código de Ética que al efecto sea emitido por la Secretaría o los órganos internos de control, conforme a los lineamientos que emitan el Sistema Nacional y el Sistema Estatal, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

En armonía con lo anterior y acorde a lo dispuesto en los Códigos de Ética y de Conducta que rigen al interior de las dependencias y entidades de la Administración pública estatal, la Secretaría de la Contraloría se ha dado a la tarea de diseñar los lineamientos generales que regulen la integración, organización, funcionamiento e instalación de los Comités de Ética del Poder Ejecutivo Estatal, correspondiendo al órgano interno de control de cada dependencia y entidad vigilar su observancia.

Los Comités de Ética tendrán por objeto el fomento de la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de interés, para lograr una mejora constante del clima y la cultura organizacional de las secretarías y dependencias, teniendo como acciones permanentes la difusión de los principios, valores y reglas de integridad del Código de Ética y del Código de Conducta de la dependencia o entidad correspondiente; así como la vigilancia del cumplimiento de la normativa aplicable; la capacitación en temas de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés; el seguimiento y evaluación de la implementación y cumplimiento al Código de Ética y Código de Conducta respectivos; identificación, implementación y seguimiento a las acciones de mejora para la prevención de incumplimiento a los principios, valores y las reglas de integridad, y la emisión de observaciones, recomendaciones o pronunciamientos no vinculantes para la prevención de faltas administrativas.

Los Comités de Ética se integrarán atendiendo a la estructura orgánica de la dependencia o entidad a la que pertenezcan, pero invariablemente estarán conformados por la persona titular de éstas, quien fungirá como presidente; por el titular del área administrativa, como secretario técnico y enlace; la persona titular del área jurídica, como vocal; el superior jerárquico de la persona servidora pública señalada como responsable de la queja o denuncia, en su caso; el titular del órgano interno de control y tratándose de asuntos relacionados con trabajadores de base, un representante del sindicato al que estén agremiados. El superior jerárquico del servidor público señalado como probable responsable y el representante sindical, no serán miembros permanentes del Comité, sólo intervendrán en aquellos asuntos que por su naturaleza corresponda, pudiendo asistir como invitadas, aquellas personas cuya opinión se considere relevante en la atención de la queja o denuncia de que se trate y pueda coadyuvar al cumplimiento de los objetivos del Comité.

La expedición de estos lineamientos, contribuirá sin duda, al logro de los objetivos, estrategias y líneas de acción contemplados en el eje rector número 5, denominado "Modernidad para los Morelenses" del Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, reformado de manera integral mediante Decreto publicado el 28 de julio de 2021, en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5968, tercera y cuarta sección, específicamente del objetivo estratégico 5.5, consistente en administrar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de que dispone el Gobierno del Estado, con eficiencia, eficacia, transparencia, honradez, igualdad e inclusión laboral y no discriminación de género; lo que podrá realizarse a través de diversas estrategias y líneas de acción, entre ellas, las siguientes: 5.5.4, potencializar el talento humano, profesionalizando a las personas servidoras públicas para brindar una atención eficiente y de calidad con la sociedad; 5.5.4.6, impulsar una cultura organizacional ligada a los principios, valores y visión; 5.5.5.2 Implementar un programa del Código de Ética para los servidores públicos del Gobierno del Estado; 5.5.6, propiciar la igualdad de género e inclusión a través de políticas organizacionales en el ámbito laboral; 5.5.6.2, implementar políticas organizacionales incluyentes y prácticas que fomenten una cultura de respeto y apoyo a las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad; 5.5.6.3, fomentar las condiciones adecuadas para que las servidoras y servidores públicos trabajen y se desarrollen de manera integral, en un ambiente de igualdad e inclusión en sus relaciones laborales, familiares y profesionales; 5.5.6.4 Implementar la capacitación y sensibilización permanente en materia de derechos humanos, igualdad de género e inclusión; contribuyendo al mismo tiempo, al cumplimiento de las metas del objetivo 16 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, específicamente las siguientes: 16.3, 16.5, 16.6 y 16.7, consistentes principalmente en promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos; reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas; crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas, y garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades actuales de la población, para construir instituciones eficaces e inclusivas.

La Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de Morelos, para el cumplimiento de sus funciones y actividades, tiene la facultad de emitir en términos del artículo 30, fracción XX de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado Libre y Soberano de Morelos, el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Estatal, así como las Reglas de Integridad para el ejercicio del servicio público; estableciéndose de manera específica en el artículo 7, fracciones XXVIII y XXXVIII del Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría, la atribución de su titular para emitir y dictar normas, políticas, criterios, lineamientos, acuerdos, manuales, programas, adendums y disposiciones de carácter general necesarios para el ejercicio de sus atribuciones, entre ellas, la ejecución de lineamientos para establecer acciones en materia de ética e integridad, a fin de prevenir conductas contrarias a las disposiciones que rigen el ejercicio de la función pública, así como conflictos de interés de las y los servidores públicos de la Administración pública estatal, motivo por el que la dependencia a mi cargo, tiene a bien expedir los siguientes:

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA INTEGRACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

1. Los presentes lineamientos generales, en adelante los lineamientos, tienen por objeto establecer las bases para regular la integración, organización, funcionamiento e instalación de los Comités de Ética en las dependencias y entidades de la Administración pública estatal.

Su observancia es obligatoria para las personas titulares de las dependencias y entidades y para quienes conforman los Comités de Ética; y corresponderá al Órgano Interno de Control, vigilar su cumplimiento.

2. Los Comités serán órganos colegiados conformados por personas servidoras públicas así como un representante del Órgano Interno de Control, de las dependencias o entidades de la Administración pública estatal en la que se constituyan.

Los Comités tendrán como objeto el fomento de la ética, la integridad pública y la prevención de conflictos de interés, para lograr una mejora constante del clima y la cultura organizacional de las dependencias o entidades, que se materializará en las siguientes acciones permanentes:

a) Difusión de los principios, valores y reglas de integridad del Código de Ética y del Código de Conducta de la dependencia o entidad correspondiente; así como la vigilancia del cumplimiento de estas normativas;

b) Capacitación en temas de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés;

c) Seguimiento y evaluación de la implementación y cumplimiento al Código de Ética y Código de Conducta de la dependencia o entidad;

d) Identificación, implementación y seguimiento a las acciones de mejora para la prevención de incumplimiento a los principios, valores y las reglas de integridad; y,

e) Emisión de observaciones y recomendaciones o pronunciamientos no vinculantes derivados del conocimiento de quejas o denuncias por actos presuntamente contrarios o violatorios al Código de Ética y el Código de Conducta.

3. Para los efectos de este documento, se entenderá por:

a) Código de Conducta.- Instrumento elaborado y aprobado por los Comités de Ética de cada secretaría, dependencia o entidad y emitido por la persona titular de la misma;

b) Código de Ética.- Código de Ética de la Administración Pública Estatal;

c) Comité.- El Comité de Ética de las dependencias y entidades de la Administración pública estatal;

d) Dependencias.- A la Jefatura de la Oficina de la Gobernatura del Estado, las Secretarías de Despacho, la Comisión Estatal de Seguridad Pública, la Consejería Jurídica y demás de similar envergadura que la normativa aplicable les reconozca ese carácter;

e) Entidades.- Los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos;

f) Lineamientos.- Los lineamientos generales para la integración, organización, funcionamiento e instalación de los Comités de Ética de las dependencias y entidades de la Administración pública estatal;

g) Órganos Internos de Control: A las Contralorías Internas y las Comisarías Públicas o sus equivalentes, que operan en la Administración pública estatal;

h) Personas servidoras públicas.- A toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración pública estatal;

i) Principios rectores.- Los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia; y los principios de objetividad, profesionalismo, integridad, eficacia, equidad, transparencia, economía y competencia por mérito, que rigen la función pública; y,

j) Secretaría.- La Secretaría de la Contraloría del Estado de Morelos.

4. Las dependencias y entidades de la Administración pública estatal, deberán contar con Comités de Ética que se constituirán como el órgano encargado de fomentar y vigilar el cumplimiento del Código de Ética, propiciando la integridad de las personas servidoras públicas y orientando el desempeño e implementación de acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético en beneficio del interés colectivo; y entrarán en operación una vez que se constituyan formalmente a través del mecanismo que en este documento se establece.

5. Será obligación de las personas titulares de las unidades administrativas y jefes superiores de quienes formen parte del Comité, brindarles el apoyo y facilidades necesarias para asistir a las reuniones convocadas por el Comité y para atender los asuntos de su competencia.

6. La Secretaría y los Órganos Internos de Control, trabajarán en conjunto con los Comités de cada dependencia o entidad. La coordinación entre éstos, fomentará la implementación de la política pública de integridad a través de la capacitación, sensibilización y difusión del Código de Ética y del Código de Conducta de cada dependencia y entidad.

La generación de información y la realización de acciones por parte de los Comités, permitirá la evaluación del comportamiento ético de quienes laboren en el servicio público.

La evaluación permitirá identificar, proponer y fortalecer acciones en materia de ética e integridad para prevenir conductas contrarias a las disposiciones que rigen el ejercicio de la función pública, así como de conflictos de interés de las personas servidoras públicas de la Administración pública estatal.

7. La Secretaría y los Órganos Internos de Control vigilarán la adecuada operación y funcionamiento de los Comités con la finalidad de emitir, en su caso, las observaciones procedentes que permitan alinear sus objetivos a los que persigue el Gobierno del Estado en materia de ética pública.

8. Anualmente, la Secretaría y los Órganos Internos de Control programarán, coordinarán con los enlaces, darán seguimiento y realizarán una evaluación del cumplimiento de las acciones que realicen las dependencias y entidades a través de sus Comités para fortalecer la cultura de la ética, integridad pública y la prevención de conflictos de interés.

El resultado de la evaluación será publicado en la página de internet de la secretaría y de las correspondientes dependencias y entidades de la Administración pública estatal.

9. La Secretaría y los Órganos Internos de Control, interpretarán para efectos administrativos los presentes lineamientos y resolverán los casos no previstos en los mismos.

CAPÍTULO II

DE LA INTEGRACIÓN Y

ORGANIZACIÓN DE LOS COMITÉS

10. Los Comités se integrarán atendiendo a la estructura orgánica de la dependencia o entidad a la que pertenezcan, pero invariablemente estarán conformados por:

I. La persona titular de la dependencia o entidad, como presidente;

II. La persona titular del área administrativa, como secretario técnico y enlace;

III. La persona titular del área jurídica, como vocal;

IV. En su caso, el superior jerárquico de la persona servidora pública señalada como responsable de la queja o denuncia;

V. La persona titular del Órgano Interno de Control; y,

VI. En los asuntos en que se trate, delibere o resuelva un asunto que verse sobre un trabajador de base, se dará intervención en ese caso en específico a una persona representante del sindicato en donde esté agremiado el trabajador de base de que se trate.

Para efectos de las fracciones IV y VI toda vez que el superior jerárquico de la persona servidora pública señalada como responsable y el representante sindical no son miembros permanentes del Comité, sino que sólo intervendrán en los asuntos que les correspondan, se deberán tomar las previsiones respectivas por cuanto al quórum para deliberar el asunto de que se trate y para la votación necesaria para tomar el acuerdo respectivo.

11. Los cargos en los Comités serán honoríficos y por su desempeño no se percibirá retribución, emolumento o compensación alguna.

12. Cuando la persona titular de la presidencia así lo autorice, podrá asistir a las sesiones del Comité como invitada, cualquier persona, cuya opinión se considere relevante en la atención de alguna queja o denuncia y pueda coadyuvar al cumplimiento de sus objetivos, única y exclusivamente para el desahogo de los puntos del orden del día para los cuales fue invitada.

Asimismo, el Comité podrá acordar la invitación a una o más sesiones, de representantes de instituciones públicas, cuyo objeto esté relacionado con la prevención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual y con la atención de actos de discriminación.

13. Las personas asistentes en calidad de invitadas, tendrán derecho a voz pero no a voto, y en ningún caso podrán imponer sus determinaciones u opiniones al Comité.

14. Será competencia de la Secretaría y los Órganos Internos de Control, coordinar la integración e instalación de los Comités, así como sus acciones y programas.

CAPÍTULO III

DE LA INSTALACIÓN DE LOS COMITÉS

15. Una vez que haya sido designada la totalidad de las personas miembros del Comité, se procederá a su instalación.

Para tal efecto, la persona titular de la presidencia convocará a una sesión en la que se tomará protesta del cargo a personas integrantes del Comité, tanto a titulares como a suplentes.

Dicha protesta será tomada por la persona titular de la secretaría o por la persona que ésta designe, y en el caso de las entidades será tomada por el Órgano Interno de Control que corresponda.

De dicha sesión se levantará un acta para hacer constar la instalación y la toma de protesta.

16. Al inicio de la sesión correspondiente, la persona suplente deberá acreditar ante la persona titular de la presidencia del Comité, mediante el oficio respectivo, la representación que el integrante propietario le confiere, sin el cual no podrá participar en la misma.

Los integrantes que asistan a través de representantes, no deberán optar por cambiar a estos en cada sesión que se convoque, y procurarán que las personas que asistan en su representación, sean las mismas por lo menos durante un año completo, con la finalidad que puedan otorgar el debido seguimiento a los acuerdos y resoluciones tomados por los integrantes del Comité. Las sustituciones sólo procederán en los casos debidamente justificados.

El Comité deberá informar a la Secretaría y a los Órganos Internos de Control, los cambios y sustituciones que se presenten en la conformación del mismo, dentro del plazo de cinco días hábiles a partir de que se realicen.

CAPÍTULO IV

DE LOS PRINCIPIOS Y CRITERIOS

17. En el desarrollo de sus funciones y en el establecimiento de acciones de mejora derivadas de los asuntos que impliquen la contravención del Código de Ética y el Código de Conducta correspondiente, las personas miembros del Comité actuarán con reserva y discreción y ajustarán sus determinaciones a los principios rectores.

18. Las personas miembros del Comité, deberán proteger los datos personales que estén bajo su custodia y sujetarse a lo establecido en las leyes correspondientes a la materia.

Asimismo, deberán suscribir un acuerdo de confidencialidad del manejo de la información que llegasen a conocer con motivo de su desempeño en el Comité. Este acuerdo será firmado por única ocasión cuando se asuma el cargo como miembro del Comité.

En caso de que existan personas invitadas en la sesión, se les hará del conocimiento que deberán sujetarse al acuerdo de confidencialidad que fue suscrito por las personas miembros del Comité.

La información que se obtenga, genere o resguarde por los entes públicos, con motivo de la actuación de los Comités, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales en posesión de sujetos obligados, archivos y demás normativa aplicable.

CAPÍTULO V

DE LAS FUNCIONES DE LOS COMITÉS

19. Corresponden al Comité, las funciones siguientes:

a) Elaborar y aprobar durante el primer trimestre de cada año, su Programa Anual de Trabajo que contendrá cuando menos: los objetivos, las metas que se pretenda alcanzar para cada objetivo, y las actividades que se planteen llevar a cabo para el logro de cada meta.

Será facultad del Comité determinar y aprobar los ajustes que se requieran a su Programa Anual de Trabajo.

Asimismo, el secretario técnico del Comité deberá informar trimestralmente a las personas miembros del Comité, dentro de los diez días hábiles posteriores a la conclusión de cada trimestre del año, el avance del Programa Anual de Trabajo, adjuntando la evidencia correspondiente.

b) Elaborar, revisar o actualizar, según sea el caso, su Código de Conducta, estableciendo como mínimo las siguientes directrices:

1.1. Destacar en la introducción, el compromiso de la dependencia o entidad con la ética, la integridad, la prevención de los conflictos de interés, la prevención de conductas discriminatorias y de hostigamiento sexual y acoso sexual, y la no tolerancia a la corrupción;

1.2. Vincular los principios rectores, valores y reglas de integridad contenidos en el Código de Ética, con la misión, visión, objetivos y atribuciones de la dependencia o entidad en particular;

1.3. Especificar la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad, contenidos en el Código de Ética;

1.4. Elaborar el documento con un lenguaje claro e incluyente;

1.5. Prever que el documento sea de observancia y cumplimiento obligatorio por parte de las personas servidoras públicas de la dependencia o entidad correspondiente, y de toda aquella persona que labore o preste sus servicios en la misma de manera independiente al esquema de contratación al que esté sujeto;

1.6. Agregar principios, valores o reglas de integridad específicos cuya observancia resulta indispensable en la dependencia o entidad. El Comité podrá incorporar todos aquellos principios, valores o reglas de integridad que no se encuentren previstos en el Código de Ética pero que resultan esenciales para el cumplimiento de la misión y visión del ente público correspondiente;

1.7. Incorporar un glosario en el que se incluyan vocablos contenidos en el Código de Conducta cuya definición se considere necesaria para la mejor comprensión del referido código, por estar relacionados con las funciones, actividades y conductas propias de la dependencia o entidad de que se trate;

c) Revisar y aprobar su respectivo Código de Conducta, y gestionar su publicación y difusión en la página de internet de la dependencia o entidad que corresponda;

d) Establecer los mecanismos que emplearán para fomentar y vigilar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta entre las personas servidoras públicas de la dependencia o entidad correspondiente;

e) Determinar, conforme a los criterios que establezca la Secretaría y los Órganos Internos de Control, los indicadores de cumplimiento del Códigos de Ética y Código de Conducta, así como el método para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos. Los resultados y su evaluación se difundirán en el portal de Internet de la dependencia o entidad;

f) Participar con la Secretaría y los Órganos Internos de Control, en la evaluación anual del cumplimiento del Código de Ética y Código de Conducta, a través de los mecanismos que éstos determinen;

g) Fungir como órgano de consulta y asesoría en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta, recibiendo y atendiendo las consultas específicas que pudieran surgir al interior de la dependencia o entidad de que se trate;

h) Difundir el protocolo para la recepción y atención de las quejas o denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética y al Código de Conducta;

i) Formular observaciones o recomendaciones en el caso de quejas o denuncias derivadas del incumplimiento del Código de Ética o Código de Conducta, que consistirán en una recomendación o pronunciamiento imparcial no vinculatorio, y que se harán del conocimiento de las personas servidoras públicas involucradas, de sus superiores jerárquicos y en su caso de las autoridades de la dependencia o entidad.

Las observaciones y recomendaciones o pronunciamientos que formule el comité podrán consistir en una propuesta de mejora y de acciones para corregir y mejorar el clima organizacional a partir de la deficiencia identificada en la queja o denuncia de la que tome conocimiento el comité. Ésta podrá implementarse, en coordinación con la Secretaría y los Órganos Internos de Control, en el área en la que se haya generado la queja o denuncia a través de acciones específicas de capacitación, de sensibilización y difusión, orientadas a prevenir la futura comisión de conductas que resulten contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.

El comité deberá dar seguimiento al cumplimiento de las propuestas de mejora emitidas y dejar constancia del cumplimiento en un acta de sesión;

j) Formular sugerencias al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) para modificar los procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta;

k) Difundir y promover los contenidos del Código de Ética y del Código de Conducta, entre todas las personas servidoras públicas de la dependencia o entidad correspondiente, y de toda aquella persona que labore o preste sus servicios en la misma de manera independiente al esquema de contratación al que esté sujeto;

l) Participar con las autoridades competentes para identificar y delimitar conductas que en situaciones específicas deban observar las personas en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función;

m) Promover por sí mismas o en coordinación con la Secretaría y los Órganos Internos de Control, con las autoridades competentes e instituciones públicas o privadas, programas de capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad, prevención de conflictos de interés, acoso sexual y hostigamiento sexual;

En caso de identificar áreas susceptibles de corrupción o de conflictos de interés, el comité informará a la Secretaría y los Órganos Internos de Control con el propósito de reforzar los mecanismos de capacitación específica en dichas áreas;

En caso de duda, se podrá solicitar a la Secretaría y los Órganos Internos de Control, orientación y asesoría en materia de pronunciamientos o recomendaciones con relación a la actualización de posibles conflictos de interés en temas específicos;

n) Dar vista a la Dirección General de Quejas, Denuncias e Investigaciones de la Secretaría o en su caso al Órgano Interno de Control de la dependencia o entidad que corresponda, de las quejas o denuncias que se presenten ante el comité que pudieran constituir faltas administrativas o hechos de corrupción;

o) Otorgar reconocimientos o premios a instituciones, áreas o personas que promuevan acciones o que realicen aportaciones que puedan implementarse para reforzar la cultura de la ética y la integridad entre las personas servidoras públicas, conforme a las bases que establezcan en conjunto con la Secretaría y los Órganos Internos de Control;

p) Promover la aplicación de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta;

q) Presentar en el mes de enero a la persona titular de la dependencia o entidad y a la Secretaría y los Órganos Internos de Control, un informe anual de actividades que deberá contener por lo menos:

I. El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el Programa Anual de Trabajo, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo;

II. El número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública, la prevención de conflictos de interés, acoso sexual y hostigamiento sexual, u otros temas relacionados;

III. Los resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta;

IV. Número de recomendaciones solicitadas a la Secretaría y los Órganos Internos de Control con relación a la actualización de posibles conflictos de interés, así como las acciones adoptadas por el Comité con base en el pronunciamiento de las mismas;

V. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.

Este informe se difundirá de manera permanente en el portal de internet de la dependencia o entidad, observando los criterios que para tal efecto establezca la Secretaría y los Órganos Internos de Control y en su caso, las áreas competentes;

r) Coadyuvar en la implementación de las acciones a que hace referencia el artículo 14 de la Ley de Responsabilidades para el estado de Morelos, a fin de participar en el cumplimiento de los principios y obligaciones que la ley impone a las personas servidoras públicas.

Realizando lo anterior, el Comité deberá establecer acciones específicas para delimitar las conductas que pudieran presentarse a quienes laboran en el servicio público que desempeñan empleos, cargos o comisiones en las áreas sensibles identificadas; y,

s) Las análogas a las anteriores que resulten necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Los Comités, para el cumplimiento de sus funciones se apoyarán de los recursos humanos, materiales y financieros con que cuenten las dependencias o entidades, por lo que su funcionamiento no implicará la erogación de recursos adicionales.

CAPÍTULO VI

DE LAS QUEJAS Y DENUNCIAS

20. Cualquier persona que conozca de posibles incumplimientos al Código de Ética o al Código de Conducta podrá acudir ante el Comité para presentar una queja o denuncia, la cual deberá ser por escrito y acompañarse preferentemente con evidencia o el testimonio de un tercero al que le consten los hechos y que respalde lo dicho.

El Comité podrá establecer medios electrónicos para la presentación de quejas o denuncias y admitir la presentación de éstas de manera anónima, siempre que se identifique en la narrativa al menos alguna evidencia o persona a la que le consten los hechos.

21. El Comité mantendrá estricta confidencialidad del nombre y demás datos de la persona que presente una queja o denuncia y de los terceros a los que les consten los hechos. Los Comités y sus integrantes no podrán compartir información sobre las quejas o denuncias hasta en tanto no se cuente con un pronunciamiento final por parte del Comité. En todo momento, los datos personales deberán protegerse.

La información que se obtenga, genere o resguarde por el Comité, con motivo de la atención de las quejas o denuncias, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales en posesión de sujetos obligados, archivos y demás normativa aplicable.

22. Una vez recibida una queja o denuncia, la persona que ocupe la Secretaría Técnica del Comité, le asignará un número de expediente y verificará que contenga el nombre y el domicilio o dirección electrónica para recibir informes, un breve relato de los hechos, los datos de la persona servidora pública involucrada y en su caso, los medios probatorios de la conducta, incluyendo a un tercero al que le consten los hechos. Adicionalmente, la registrará en un formato electrónico elaborado para tal fin.

23. La persona que ocupe la Secretaría Técnica del Comité, solicitará por única vez que la queja o denuncia cumpla con los elementos previstos para hacerla del conocimiento del Comité, y de no contar con ellos archivará el expediente como concluido. La información contenida en la queja o denuncia podrá ser considerada como un antecedente para el Comité, la Secretaría y los Órganos Internos de Control y/o la Dirección General de Quejas, Denuncias e Investigaciones de la Secretaría, cuando ésta involucre reiteradamente a una persona pública en particular.

24. La documentación de la queja o denuncia se turnará por la persona que ocupe la Secretaría Técnica a los miembros del Comité para efecto de su calificación, que puede ser: probable incumplimiento o de no competencia para conocer la queja o denuncia.

En caso de que el Comité no cuente con competencia para conocer de la queja o denuncia, la persona titular de la Presidencia o de la Secretaría Técnica, deberá orientar a la persona que interpone la queja o denuncia para que la presente ante la instancia correspondiente.

25. De considerar el Comité que existe probable incumplimiento al Código de Ética o al Código de Conducta, entrevistará a la persona servidora pública involucrada y de estimarlo necesario, para allegarse de mayores elementos, a las personas testigos de los hechos y a la persona que interpone la queja o denuncia.

26. La circunstancia de presentar una queja o denuncia no otorga a la persona que la promueve el derecho de exigir una determinada actuación del Comité.

27. Las personas servidoras públicas adscritas a la dependencia o entidad deberán apoyar al Comité y proporcionar las documentales e informes que requieran para llevar a cabo sus funciones.

28. La persona titular de la Presidencia del Comité, sin prejuizar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo a las circunstancias del caso, determinará medidas preventivas, si las circunstancias del caso lo ameritan, cuando los hechos narrados en la queja o denuncia describan conductas en las que supuestamente se hostigue, agrede, amedrente, acose, intimide o amenace a una persona, sin que ello signifique tener como ciertos los hechos; debiendo establecer la temporalidad de las mismas.

Dichas medidas tendrán por objeto la protección de la presunta víctima y podrán consistir en la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad.

Para implementar las medidas referidas anteriormente, se deberá contar con la anuencia de la presunta víctima.

29. Cuando los hechos narrados en una queja o denuncia afecten únicamente a la persona que la presentó y considerando la naturaleza de los mismos, las personas miembros del Comité, podrán intentar una conciliación entre las partes involucradas, siempre con el interés de respetar los principios y valores contenidos en el Código de Ética y en el Código de Conducta.

30. Las personas miembros del Comité presentarán sus conclusiones y si éstas consideran un incumplimiento al Código de Ética y al Código de Conducta, determinarán sus observaciones y en su caso, emitirá recomendaciones o pronunciamientos. Por cada queja o denuncia que conozca el Comité se podrán emitir recomendaciones de mejora consistentes en capacitación, sensibilización y difusión en materias relacionadas con el Código de Ética y el Código de Conducta de la dependencia o entidad.

31. El Comité dará vista al Órgano Interno de Control del ente público que corresponda, de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

32. El trámite y la atención de una queja o denuncia deberá concluirse por el Comité dentro de un plazo máximo de tres meses contados a partir de que se califique como probable incumplimiento.

33. El Comité, podrá recibir denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual y por violación a la igualdad laboral y no discriminación, las cuales se atenderán conforme lo previsto en estos lineamientos y a los protocolos que se emitan para su recepción y atención.

CAPÍTULO VII

DEL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ

De las Sesiones.

34. El Comité celebrará cuatro sesiones ordinarias por año, conforme a lo aprobado en su Programa Anual de Trabajo. Igualmente podrá celebrar sesiones extraordinarias en cualquier momento cuando así se requiera.

35. Las convocatorias se enviarán por la Presidencia o la Secretaría Técnica del Comité, con una anticipación mínima de cinco días hábiles a la fecha de la sesión ordinaria que corresponda y de dos días hábiles preferentemente a la fecha de la sesión extraordinaria correspondiente.

El envío de las convocatorias y la documentación relacionada con los puntos del orden del día, deberá realizarse de preferencia, a través de medios electrónicos para salvaguardar el entorno ecológico.

En la convocatoria se hará constar el lugar, fecha y hora de la reunión así como el orden del día de la misma o, cuando menos, una referencia sucinta de los asuntos que vayan a ser tratados por el Comité. Los datos personales vinculados con las quejas o denuncias, no podrán enviarse por medios electrónicos y en el caso de que sean requeridos, se deberán remitir en sobre cerrado y con las medidas necesarias que garanticen la debida protección a dicha información.

36. El orden del día de las sesiones ordinarias, contendrá entre otros apartados, el de seguimiento de acuerdos adoptados en sesiones anteriores y el de asuntos generales, en este último sólo podrán incluirse temas de carácter informativo.

37. El orden día de las sesiones extraordinarias comprenderá asuntos específicos y no incluirá seguimiento de acuerdos ni asuntos generales.

38. El orden del día que corresponda a cada sesión será elaborado por la Secretaría Técnica del Comité y las personas miembros del Comité podrán solicitar la incorporación de asuntos en el mismo.

39. En las sesiones podrán estar presentes las personas miembros del Comité tanto propietarias como suplentes que al inicio de la sesión informen que fueron convocados para asistir en funciones de propietario o bien que deseen participar en las sesiones del Comité, en éste último caso con voz pero sin voto; las personas invitadas a la sesión específica del Comité y las personas que hayan sido convocadas para rendir testimonio.

40. Excepcionalmente, si se produjese algún hecho que alterase de forma sustancial el buen orden de la sesión, o se diera otra circunstancia extraordinaria que impida su normal desarrollo, la persona titular de la Presidencia podrá acordar la suspensión de ésta durante el tiempo que sea necesario para restablecer las condiciones que permitan su continuación.

Del Quórum.

41. Las sesiones del Comité quedarán válidamente constituidas cuando asistan a cada una de ellas, como mínimo, la mitad de sus integrantes más uno, entre los que deberá encontrarse la persona titular de la Presidencia. Si no se integra el quórum mencionado, la sesión podrá diferirse de preferencia para ese mismo día o bien al día siguiente.

42. En la convocatoria respectiva, se comunicará la necesidad de contar con quórum, en su caso, se emitirá una segunda convocatoria en la que se fijará lugar, fecha y hora de la celebración de la sesión, en caso de que no hubiera quórum para celebrar la primera.

Del desarrollo de las sesiones.

43. Durante las sesiones ordinarias, el Comité deliberará sobre las cuestiones contenidas en el orden del día y éste comprenderá el de asuntos generales.

Durante las sesiones extraordinarias, no habrá seguimiento de acuerdos ni asuntos generales.

44. En las sesiones se tratarán los asuntos en el orden siguiente:

a) Verificación del quórum por la Secretaría Técnica;

b) Consideración y aprobación, en su caso, del orden del día; y,

c) Discusión y aprobación, en su caso, de los asuntos comprendidos en el orden del día.

45. Los asuntos debatidos y los acuerdos adoptados por el Comité se harán constar en acta circunstanciada, así como el hecho de que alguna persona miembro del Comité se haya abstenido de participar en un determinado asunto, por encontrarse en conflicto de interés o estar en contra del mismo, y se turnará la información correspondiente a cada persona miembro del Comité.

El Comité dará seguimiento puntual en cada sesión a todos los compromisos y acuerdos contraídos en sesiones anteriores.

De la manifestación de posibles conflictos de interés

46. En caso de que alguna persona miembro del Comité considere que incurre en conflicto de interés por vincularse la naturaleza del tema con alguno de sus intereses personales, familiares, de negocios o profesionales, deberá manifestar dicha situación al Comité y excusarse de participar en el desahogo del tema específico. Lo mismo deberá ocurrir cuando se desahogue alguna queja o denuncia presentada en contra de alguna persona miembro del Comité.

Asimismo, cualquier persona servidora pública, incluyendo las personas miembros del Comité, podrán manifestar el posible conflicto de interés de alguna persona integrante del mismo.

Toda declaración de conflicto de interés, deberá quedar asentada en el acta de sesión correspondiente.

Una vez atendido el caso específico que actualizó el conflicto de interés, la persona miembro excusada podrá reincorporarse a la sesión correspondiente.

La persona titular de la Presidencia y el resto de las personas miembros del Comité tendrán la obligación de vigilar que este principio se respete a fin de salvaguardar la imparcialidad y certeza de sus actos.

De las votaciones.

47. Se contará un voto por cada persona miembro del Comité. Los acuerdos y decisiones se tomarán por el voto mayoritario de sus miembros presentes; en caso de que asistan a la sesión las personas propietarias y suplentes, sólo podrán emitir su voto los primeros.

Las personas miembros del Comité que discrepen del parecer mayoritario podrán solicitar que figure en el acta el testimonio razonado de su opinión divergente.

En caso de empate, la persona que ocupe la Presidencia del Comité tendrá voto de calidad.

Todos los votos de las personas miembros del Comité tendrán el mismo peso y valor en la toma de decisiones.

En lo no previsto en el presente capítulo se aplicarán supletoriamente las disposiciones contenidas en el Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para la celebración de Sesiones de los distintos órganos colegiados que actúan y participan en la Administración pública del estado de Morelos, siempre que las disposiciones de este último no contravengan la naturaleza jurídica del presente instrumento.

CAPÍTULO VIII

DE LA PRESIDENCIA Y SECRETARÍA TÉCNICA

48. Con independencia de las funciones que se señalan en el cuerpo de estos lineamientos, corresponderá a la persona que ocupe la Presidencia del Comité:

- a) Mostrar una actitud de liderazgo y respaldo a la promoción de una cultura de integridad;
- b) Propiciar un ambiente sano, cordial, íntegro y de respeto entre las personas miembros del Comité;
- c) Fomentar la libre e igualitaria participación de las personas miembros del Comité independientemente de su nivel jerárquico;
- d) Vigilar el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el Comité;
- e) Asistir, por lo menos a una de las cuatro sesiones ordinarias, y al menos, a una de las extraordinarias;
- f) Convocar a sesión ordinaria, por conducto de la Secretaría Técnica;
- g) Consultar sobre la actualización de posibles conflictos de interés por parte de alguna de las personas miembros del Comité en relación a los asuntos del orden del día;
- h) Dirigir y moderar los debates durante las sesiones;
- i) Autorizar la presencia de las personas invitadas en la sesión para el desahogo de asuntos;
- j) Consultar si los asuntos del orden del día están suficientemente discutidos; y en su caso, proceder a pedir la votación; y,
- k) En general, ejercitar las acciones necesarias para el mejor desarrollo de las sesiones.

La persona titular de la Presidencia podrá convocar a sesión extraordinaria cuando haya asuntos que por su importancia lo ameriten o, a petición de alguna persona miembro del Comité.

De la persona a cargo de la Secretaría Técnica y Enlace.

49. Quien ejerza las funciones de la Secretaría Técnica del Comité, será también enlace directo con la Secretaría y los Órganos Internos de Control con independencia de las que se señalan en el cuerpo de estos lineamientos y tendrá las siguientes funciones:

- a) Coordinar las acciones realizadas por las personas miembros del Comité en el fomento y promoción de la ética y la integridad;
- b) Elaborar el orden del día de los asuntos que serán tratados en la sesión;
- c) Verificar el quórum;
- d) Enviar con oportunidad y preferentemente por medios electrónicos a las personas miembros del Comité, la convocatoria y orden del día de cada sesión, anexando copia de los documentos que deban conocer en la sesión respectiva;
- e) Someter a la aprobación del Comité el acta de la sesión anterior, procediendo, en su caso, a darle lectura;
- f) Recabar las votaciones;
- g) Auxiliar a la persona que ocupe la Presidencia durante el desarrollo de las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- h) Elaborar los acuerdos que tome el Comité;
- i) Levantar las actas de las sesiones y consignarlas en el registro respectivo, que quedarán bajo su resguardo;
- j) Dar seguimiento a los acuerdos tomados por el Comité;
- k) Llevar el registro de los asuntos recibidos y atendidos por el Comité;
- l) Difundir los acuerdos, observaciones y recomendaciones que establezca el Comité;
- m) Atender las solicitudes de acceso a la información pública, adoptar las medidas de seguridad, cuidado y protección de los datos personales y evitar el uso o acceso a los mismos;
- n) Gestionar la apertura de un apartado sobre Integridad Pública en el portal de la dependencia o entidad, y mantenerlo permanentemente actualizado;
- o) Enviar a la Secretaría o los Órganos Internos de Control, los informes trimestrales y anuales, así como la información necesaria para dar seguimiento, evaluar, coordinar y vigilar el correcto funcionamiento del Comité;

p) Fungir como enlace ante la Secretaría o los Órganos Internos de Control; y,

q) Las demás que la persona que ocupe la Presidencia le señale.

Para el cumplimiento de sus funciones, la persona designada para ocupar la Secretaría Técnica podrá auxiliarse de las personas miembros del Comité.

CAPÍTULO IX

DE LAS PERSONAS DESIGNADAS COMO VOCALES DEL COMITÉ

50. Las personas designadas como vocales del Comité, tendrán las responsabilidades y funciones siguientes:

a) Desempeñar sus funciones y atribuciones en apego a los principios rectores, valores y reglas de integridad;

b) Colaborar y apoyar a la Secretaría Técnica cuando ésta lo solicite para cumplir con los objetivos del Comité;

c) Comprometerse de manera activa en el desarrollo de las actividades que se acuerden por el Comité;

d) Cumplir y promover el cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta;

e) Dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para dar seguimiento a los asuntos que se sometan a su consideración, recabar la información necesaria y solicitar la colaboración y apoyo que consideren oportunos;

f) Cuidar que las actividades del Comité se realicen con apego a la normatividad aplicable;

g) Participar activamente en el Comité a fin de que su criterio contribuya a la mejor toma de decisiones;

h) Hacer uso responsable de la información a la que tengan acceso;

i) Manifiestar por escrito si tuviere o conociere de un posible conflicto de interés, personal o de alguna de las personas miembros del Comité y abstenerse de toda intervención; y,

j) Tomar cursos de capacitación en los temas propuestos por la Secretaría y los Órganos Internos de Control o aquellos de carácter institucional.

51. Las personas miembros del Comité se sujetarán a la sistematización de los registros, seguimiento, control y reporte de información que en su caso requiera la Secretaría y los Órganos Internos de Control, mediante el sistema informático que en su momento determine.

CAPÍTULO X

DIVULGACIÓN, TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS

52. Las dependencias y entidades deberán adoptar las medidas necesarias para asegurar la difusión y comunicación de las actividades, objetivos y resultados de los Comités. Deberán igualmente publicar en sus páginas de internet, el Código de Ética y el Código de Conducta.

53. La Secretaría y los Órganos Internos de Control difundirán en su página de Internet, las dependencias y entidades que cuentan con Comité, así como el nombre y cargo de sus integrantes. Dicha información deberá ser actualizada periódicamente.

54. La Secretaría Técnica del Comité deberá adoptar medidas para realizar la disociación de datos personales en los documentos que se generen en la atención de las quejas o denuncias; prever la elaboración de versiones públicas de la información que deba publicarse en los términos de los presentes lineamientos y garantizar que los datos personales se mantengan exactos, completos, correctos y actualizados, a fin de que no se altere su veracidad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

PRIMERA. Los presentes lineamientos entrarán en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad".

SEGUNDA. Las dependencias y entidades deberán conformar su Comité de Ética, dentro de un plazo de ciento veinte días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente instrumento.

TERCERA. Las personas miembros del Comité, deberán firmar por única ocasión en el acto de instalación del Comité, el acuerdo de confidencialidad a que hace referencia este documento.

Dado en la ciudad de Cuernavaca, Morelos, a los cinco días del mes de octubre del año dos mil veintidós.

AMÉRICA BERENICE JIMÉNEZ MOLINA
SECRETARIA DE LA CONTRALORÍA
DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO
DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS
RÚBRICA.