

**NAUCALPAN**  
DE JUÁREZ

# **GACETA MUNICIPAL**

## **periódico oficial**

---

Año 1 | Gaceta No. 39 | 06 de diciembre de 2022

#### **4. ACUERDO POR EL CUAL SE EMITE EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO DEL MUNICIPIO DE NAUCALPAN.**

ACUERDO NÚMERO OAP-02-E-2022-042

*"PRIMERO. - Se aprueba el Acuerdo por el que se emite el Código de Ética del Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan, O.A.P.A.S.*

*SEGUNDO. - Se instruye al Director General del Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan, O.A.P.A.S., para que remita el presente Acuerdo a la Secretaría del Ayuntamiento de Naucalpan de Juárez, Estado de México, solicitando a dicha instancia municipal realice los trámites necesarios para que sea puesto a consideración del Cabildo, para su aprobación y promulgación correspondiente.*

*TERCERO. - Se instruye al Director General del Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan, O.A.P.A.S., para que a través de la Contraloría Interna se difunda y se dé cumplimiento al presente Acuerdo." (sic)*

En razón de lo anterior y considerando que mediante el diverso No. SA/5230/2022 fechado el 17 de noviembre pasado, a través del cual informó que derivado de la consulta formulada a la

Dirección General Jurídica y Consultiva del Ayuntamiento, ésta, determinó que no era necesario someter a la consideración del H. Cabildo el referido Código de Ética, toda vez que era suficiente el hecho de haber sido aprobado por el Consejo Directivo de este Organismo.

A este respecto, le solicito si para ello no existe inconveniente, proceda de conformidad a lo dispuesto por el artículo 91 fracciones VIII y XIII de la Ley Orgánica Municipal del Estado de México, a la publicación del referido Código de Ética en el Periódico Oficial Gaceta Municipal.

**Lic. Jaime Alejandro Vences Mejía, Director General de O.A.P.A.S (Rúbrica)**

**CÓDIGO DE ÉTICA  
DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO  
PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE,  
ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO  
DEL MUNICIPIO DE NAUCALPAN, O.A.P.A.S.**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.** El Código de Ética, es el precepto normativo a que se refieren los artículos 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el 17 párrafo segundo de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, el cual es emitido por el Órgano de Control Interno del Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan O.A.P.A.S., conforme a los Lineamientos establecidos por el Sistema Nacional Anticorrupción.

**Artículo 2.** El presente Código es de observancia obligatoria y de aplicación general para todos los servidores públicos del O.A.P.A.S, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuya inobservancia será sancionada en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios y demás legislaciones aplicables.

Su objeto es establecer los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben ser conocidos y aplicados por las y los servidores públicos del O.A.P.A.S., Naucalpan, tiene como fin propiciar un ambiente laboral adecuado, así como erradicar conductas que se conviertan en actos de corrupción a partir de establecer las obligaciones y los mecanismos institucionales para su implementación y las instancias para denunciar su incumplimiento.

**Artículo 3.** El Código de Ética se constituirá como un elemento de la política de integridad del Organismo y será el instrumento que contendrá los principios y valores considerados fundamentales para la actuación de todo servidor público. Buscará incidir en su comportamiento y desempeño, para formar una ética de identidad profesional compartida y un sentido de orgullo de pertenencia al servicio público.

**Artículo 4.** Será obligación de los Titulares de las Unidades Administrativas que integran el Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Naucalpan

O.A.P.A.S., difundir el Código de Ética entre todos los servidores públicos que les están adscritos y que forman parte del Organismo, con la finalidad de que tomen conocimiento del mismo y observen sus disposiciones, para que en sus actuaciones impere una conducta digna y de respeto que responda a las necesidades de la sociedad.

**Artículo 5.** Para los efectos del presente Código de Ética, se entenderá por:

**I. Código.** Al Código de Ética del Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan, O.A.P.A.S.

**II. Código de Conducta.** Al Código que emitirá el Comité de Ética del Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan, O.A.P.A.S.

**III. Comité.** El Comité de Ética del Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan, O.A.P.A.S.

**IV. Conflicto de Intereses.** A la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

**V. Denuncia.** A la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

**VI. Ente Público.** El Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan, O.A.P.A.S.

**VII. LGRA.** Ley General de Responsabilidades Administrativas.

**VIII. LGSNA.** Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.

**IX. LRAEMM.** Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios.

**X. O.A.P.A.S.** Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan.

**XI. OIC.** Órgano Interno de Control del Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan.

**XII. Servidor Público.** A la persona que desempeña un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, en el ámbito estatal y municipal, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL SERVICIO PÚBLICO**

**Artículo 6.** Son principios rectores del servicio público, los principios constitucionales y legales consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y cuya inobservancia es sancionada por la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios; y a ellos deberán sujetar sus actuaciones los servidores públicos del O.A.P.A.S.

**I. Competencia por mérito:** Consiste en que los servidores públicos deben 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.

**II. Disciplina:** Consiste en que los servidores públicos desempeñen 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.

**III. Economía:** Consiste en que los servidores públicos en el ejercicio del gasto público, administren 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.

**IV. Eficacia:** Consiste en que los servidores públicos actúen conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

**V. Eficiencia:** Consiste en que los servidores públicos actúen en apego a los planes y programas previamente establecidos, y optimicen el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.

**VI. Equidad:** Consiste en que los servidores públicos procuren que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

**VII. Honradez:** Consiste en que los servidores públicos se conduzcan con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, o buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

**VIII. Imparcialidad:** Consiste en que los servidores públicos den a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

**IX. Integridad:** Consiste en que los servidores públicos actúen siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos del compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público que genere certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

**X. Lealtad:** Consiste en que los servidores públicos correspondan a la confianza que el Estado y el Municipio les ha conferido; que tengan una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfagan el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

**XI. Legalidad:** Consiste en que los servidores públicos hagan sólo aquello que la Ley expresamente les confiere, y en todo momento sometan su actuación a las facultades que las normas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

**XII. Objetividad:** Consiste en que los servidores públicos deben 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 deben ser informadas en estricto apego a la legalidad.

**XIII. Profesionalismo:** Consiste en que los servidores públicos deben 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 los demás servidores públicos como a particulares con los que llegue a tratar.

**XIV. Rendición de cuentas:** Consiste en que los servidores públicos asuman plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, debiendo informar, explicar y justificar sus decisiones y acciones, sujetándose a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

**XV. Transparencia:** Consiste en que los servidores públicos, en el ejercicio de sus funciones, privilegien el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y que en el ámbito de su competencia, difundan de

manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genere valor a la sociedad y promueva un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia.

### **CAPÍTULO III** **DE LOS VALORES**

**Artículo 7.** Los valores emanados de los principios constitucionales y legales, que identifican a los servidores públicos del O.A.P.A.S. son:

**I. Cooperación:** Consiste en que los servidores públicos colaboren entre sí y propicien el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

**II. Entorno cultural y ecológico:** Consiste en que los servidores públicos, en el desarrollo de sus actividades, eviten la afectación del patrimonio cultural y ecológico; debiendo de asumir una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promuevan en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

**III. Equidad de género:** Consiste en que los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garanticen 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.

**IV. Honestidad:** Consiste en que los servidores públicos, se conduzcan evitando actos de corrupción, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.

**V. Inclusión:** Consiste en que los servidores públicos, traten a todas las personas con igualdad y equidad, sin importar su origen étnico, credo, sexo, edad, manera de vestir, la estructura de su familia, su forma de hablar u otras características físicas, culturales o sociales.

**VI. Igualdad y no discriminación:** Consiste en que los servidores públicos presten 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.

**VII. Interés público:** Consiste en que los servidores públicos actúen 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.

**VIII. Justicia:** Consiste en que los servidores públicos, deberán aplicar los recursos públicos de manera equitativa, racional y apegado a las normas jurídicas.

**IX. Liderazgo:** Consiste en que los servidores públicos, sean guía, ejemplo y promotores de este Código y de las Reglas de Integridad que contiene; fomenten y apliquen en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México y las que las leyes les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

**X. Respeto:** Consiste en que los servidores públicos se conduzcan con austeridad y sin ostentación, y otorguen un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propicien el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

**XI. Respeto a los derechos humanos:** Consiste en que los servidores públicos respeten los derechos humanos, y que, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garanticen, promuevan y protejan de conformidad a los Principios de:

- a) Universalidad. Que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo;
- b) Interdependencia. Que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí;
- c) Indivisibilidad. Que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables; y
- d) Progresividad. Que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y en ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

**XII. Responsabilidad:** Consiste en que los servidores públicos asuman su compromiso con las políticas, programas, proyectos y acciones, que impulsen el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DE LAS REGLAS DE INTEGRIDAD**

**Artículo 8.** Las Reglas de Integridad son pautas de comportamiento que norman a los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo o comisión de conformidad con los Valores y Principios Constitucionales y Legales

que los rigen. Su objetivo es brindar herramientas a los servidores públicos para resolver dilemas éticos ante situaciones concretas.

**I. Actuación pública.** Esta regla de integridad consiste en que los servidores públicos se conduzcan en todo momento, con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes:

1. Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
2. Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
3. Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
4. Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo o comisión, para beneficio personal o de terceros, obstruyendo el desarrollo profesional y/o promoción de los servidores públicos
5. Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esas materias.
6. Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político electorales.
7. Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
8. Permanecer fuera del horario laboral en las instalaciones del O.A.P.A.S., realizando actividades ajenas al servicio público.
9. Obstruir la presentación de denuncias administrativas y/o penales, por parte de los compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
10. Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables.
11. Permitir, sin causa justificada, que los servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
12. Hacer uso de las instalaciones del O.A.P.A.S., con fines distintos al desempeño de la función pública.
13. Ingerir bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones del O.A.P.A.S. y/o presentarse en las mismas con aliento alcohólico.

**14.** Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.

**15.** Actuar como abogado o procurador de la contraparte en los juicios de carácter penal, civil, fiscal, mercantil, administrativo, laboral o de cualquier índole, que se promuevan en contra del ente público.

**16.** Omisión de establecer medidas preventivas al momento de ser informado, por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.

**17.** Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a subordinados o compañeros de trabajo.

**18.** Desempeñar dos o más puestos públicos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales con instituciones públicas, o la combinación de unos con otros.

**19.** Dejar de colaborar con otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas aplicables al ente público.

**20.** Obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas aplicables al ente público.

**21.** No conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.

**II. Información pública.** Esta regla consiste en que los servidores públicos conduzcan su actuación conforme al principio de transparencia y resguarden la documentación e información que tienen bajo su responsabilidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes:

**1.** Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a la información pública.

**2.** Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a la información pública.

**3.** Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.

**4.** Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.

**5.** Utilizar información que se obtenga con motivo de sus funciones, para fines distintos a los autorizados por la normatividad aplicable.

6. Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
7. Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
8. Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
9. Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
10. Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
11. Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
12. Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.
13. Difundir, proporcionar o hacer mal uso de cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable, en materia de protección de datos personales.

**III. Contrataciones públicas, permisos, autorizaciones y factibilidades.** Esta regla consiste en que los servidores públicos que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, al participar en la celebración, otorgamiento o prórroga de dichas figuras, se conduzcan con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienten sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad y garanticen las mejores condiciones para el Estado y el Municipio.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes:

1. Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales, que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones.
2. No aplicar el principio de igualdad de la competencia, que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
3. Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
4. Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.
5. Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstas en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están, simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.

6. Beneficiar a los proveedores, sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
- 7.- Proporcionar de manera indebida, información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
8. Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.
- 9.- Influir en las decisiones de otros servidores públicos, para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de permisos, autorizaciones y factibilidades.
- 10.- No imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
- 11.- Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional, sin justificación.
- 12.- Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
- 13.- Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de permisos, autorizaciones y factibilidades.
- 14.- Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de permisos, autorizaciones y factibilidades.
- 15.- Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de permisos, autorizaciones y factibilidades.
- 16.- Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de permisos, autorizaciones, factibilidades y sus prórrogas.
- 17.- Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado de parentesco, de contratos relacionados con el ente público.

**IV. Programas gubernamentales.** Esta regla consiste en que los servidores públicos que con motivo de su empleo, cargo o comisión o a través de subordinados, al participar en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garanticen que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes:

1. Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado de parentesco, de programas de subsidios o apoyos del ente público.

2. Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en las reglas de operación.
3. Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.
- 4.- Difundir propaganda gubernamental en relación con el otorgamiento de subsidios o apoyos de programas gubernamentales, en periodos restringidos por la normatividad electoral, salvo en los casos en que ésta lo permita.
5. Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.
6. Discriminar a cualquier interesado, para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
7. Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas o agrupaciones, por parte de las autoridades facultadas.
8. Entregar, disponer o hacer un uso distinto a las atribuciones encomendadas, de la información de los padrones de contribuyentes.

**V. Regla de integridad de trámites y servicios.** Esta regla consiste en que los servidores públicos que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, al participar en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiendan a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes:

1. Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
2. Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.
3. Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
4. Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
5. Discriminar, por cualquier motivo, en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
6. Recibir, solicitar o aceptar, cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite, servicio o atención.

**VI. Regla de integridad de recursos humanos.** Esta regla consiste en que los servidores públicos que participen en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeñen en general un empleo, cargo, comisión o función, se apeguen a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes:

1. Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
2. Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.
3. Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
4. Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados, para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas al ente público.
5. Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente la constancia de no inhabilitación.
6. Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.
- 7.- Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares de hasta el cuarto grado de parentesco.
8. Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
9. Otorgar a un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
10. Disponer del personal en forma indebida, para la realización de trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.
11. Presentar información y/o documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
12. Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos, cuando su desempeño sea contrario a lo esperado.
13. Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se

observe una alta incidencia de conductas contrarias a las disposiciones del Código de Ética o al Código de Conducta del ente público.

**VII. Administración de bienes muebles e inmuebles.** Esta regla consiste en que los servidores públicos que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, al participar en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, gestionen los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes:

1. Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.
2. Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia, destrucción de bienes públicos, sustituir documentos o alterarlos.
3. Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
4. Intervenir o influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
5. Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.
6. Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
7. Utilizar cualquier tipo de vehículo, de propiedad o arrendado por el ente público, para uso particular o familiar, fuera de la normatividad establecida por el propio ente público.
8. Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.
9. Disponer de los bienes y demás recursos públicos, sin observar las normas a las que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.

**VIII. Procesos de evaluación.** Esta regla consiste en que los servidores públicos que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, al participar en procesos de evaluación, se apeguen en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes:

1. Proporcionar indebidamente datos contenidos en los sistemas de información del ente público, a la que tenga acceso con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, o acceder a tal información por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
2. Transgredir el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
3. Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
4. Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos.

**IX. Regla de integridad de control interno.** Esta regla consiste en que los servidores públicos en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, que participen en procesos de control interno, generen, obtengan, utilicen y comuniquen información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes:

1. Dejar de comunicar los riesgos asociados al incumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
2. Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
3. Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.
4. Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
5. Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, o en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
6. Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
7. Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.

**8.** Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética o al Código de Conducta del ente público.

**9.** Dejar de implementar o de adoptar mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.

**10.** Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de los servidores públicos.

**11.** Eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.

**X. Regla de integridad de procedimiento administrativo.** Esta regla consiste en que los servidores públicos que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, al participar en procedimientos administrativos, tengan una cultura de denuncia y respeten las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes:

**1.** Omitir notificar el citatorio a garantía de audiencia.

**2.** Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.

**3.** Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.

**4.** Excluir la oportunidad de presentar alegatos.

**5.** Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.

**6.** Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como las establecidas en este Código.

**7.** Dejar de proporcionar, o negar documentación o información que la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones, o evitar colaborar con ésta en sus actividades.

**8.** Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento, que impliquen contravención a la normatividad, así como a este Código o al Código de Conducta del ente público.

**XI. Regla de desempeño permanente con integridad.** Esta regla consiste en que los servidores públicos que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función, conduzcan su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

1. Omitir conducirse con un trato digno, respetuoso y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre servidores públicos.
2. Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
3. Ocultar información y documentación, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
4. Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
5. Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
6. Obstruir la presentación de denuncias o acusaciones sobre el uso indebido o de derroche de recursos públicos.
7. Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.

**XII. Regla de cooperación con integridad.** Esta regla consiste en que los servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, cooperen con el ente público y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos al servicio público, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Son acciones que, de manera enunciativa más no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

1. Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
2. Proponer o en su caso adoptar, cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas no éticas.
3. Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

**XIII. Regla de integridad de comportamiento digno.** Esta regla consiste en que los servidores públicos deben conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en el servicio público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa más no limitativa, las conductas siguientes:

- 1.- Realizar a compañeros de trabajo, personal subordinado o usuarios, señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de movimientos de otras partes del cuerpo.
2. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, con compañeros de trabajo, personal subordinado o usuarios en horarios de trabajo.
3. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes en el ejercicio de su función, por tener interés sexual por un compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.
4. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles, hacia compañeros de trabajo, personal subordinado o usuario, para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
5. Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
6. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
7. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
8. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
9. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas, a compañeros de trabajo, personal subordinado o usuario, referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual.
10. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de compañeros de trabajo, personal subordinado o usuario.
11. Realizar invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual directamente o mediante insinuaciones, a compañeros de trabajo, personal subordinado o usuario.
12. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a compañeros de trabajo, personal subordinado o usuarios, o pretenda colocarlos como objeto sexual.
13. Preguntar a un compañero de trabajo, personal subordinado o usuario, sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
14. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora, cuando ésta sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.
15. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de un compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.
16. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

**17.** Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a compañeros de trabajo, personal subordinado o usuario.

**18.** Realizar cualquier otra conducta de índole sexual, contraria a las buenas costumbres o a la moral.

## **CAPÍTULO V** **DEL COMITÉ DE ÉTICA**

**Artículo 9.** Como instancia preventiva de conductas contrarias a la integridad y comportamiento ético de los servidores públicos del O.A.P.A.S., el Comité de Ética vigilará la observancia de lo dispuesto en el presente ordenamiento.

El Órgano Interno de Control del O.A.P.A.S., regulará la integración, organización, atribuciones y funcionamiento del Comité de Ética.

**Artículo 10.** Cualquier servidor público del O.A.P.A.S., podrá comunicar al Comité de Ética el probable incumplimiento de este ordenamiento, quien, en su carácter de instancia preventiva, podrá emitir recomendaciones encaminadas a mejorar el ambiente laboral y a evitar las conductas contrarias al presente instrumento.

En caso de que el Comité advierta o tenga conocimiento de que se actualiza una posible causa de responsabilidad administrativa, lo hará del conocimiento inmediato del Órgano Interno de Control.

**Artículo 11.** El Comité de Ética reconocerá a los servidores públicos que durante el desempeño de sus funciones y a través de su conducta, motiven a sus homólogos en la práctica de los valores del servicio público.

**Artículo 12.** Para la Aplicación de los Principios, Valores y Reglas de integridad establecidos en el presente Código, el Comité de Ética emitirá el Código de Conducta de los Servidores Públicos del Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan.

## **CAPÍTULO VI** **DE LOS MECANISMOS DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN**

**Artículo 13.** Para la divulgación, conocimiento y apropiación del Código de Ética, el Comité implementará un programa que refuerce, prevenga y sensibilice a los servidores públicos y evite la materialización de conductas contrarias a los principios y valores del servicio público.

Lo previsto en el párrafo anterior, se llevará a cabo, a través de mecanismos de capacitación que se impartirán de manera presencial y/o virtual y que podrán consistir en seminarios, cursos, talleres, conferencias, o cualquier otro medio que refuerce la actuación ética de los servidores públicos del O.A.P.A.S.

### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** - Publíquese el presente Código de Ética en el Periódico Oficial Gaceta Municipal de Naucalpan de Juárez, Estado de México.

**SEGUNDO.** - El presente Código de Ética entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal de Naucalpan de Juárez, Estado de México.

**TERCERO.** - Una vez que entre en vigor el presente Código de Ética, el Comité de Ética deberá instalarse en un término no mayor a ciento ochenta días naturales.

**CUARTO.** - Notifíquese.

Por lo que, en los términos y fundamentos ya precisados, se somete a la aprobación del Consejo Directivo el siguiente:

### **ACUERDO**

**PRIMERO.** - Se aprueba el Acuerdo por el que se emite el Código de Ética del Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan, O.A.P.A.S.

**SEGUNDO.** - Se instruye al Director General del Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan, O.A.P.A.S., para que remita el presente Acuerdo a la Secretaría del Ayuntamiento de Naucalpan de Juárez, Estado de México, solicitando a dicha instancia municipal realice los trámites necesarios para que sea puesto a consideración del Cabildo, para su aprobación y promulgación correspondiente.

**TERCERO.** - Se instruye al Director General del Organismo Público Descentralizado para la Prestación de los Servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Naucalpan, O.A.P.A.S., para que a través de la Contraloría Interna se difunda y se dé cumplimiento al presente Acuerdo.

**Angélica Moya Marín**

**Presidenta Municipal Constitucional**

Omar Melgoza Rodríguez  
**Primer Síndico**

Carlos Alberto Trujillo Anell  
**Segundo Síndico**

María Paulina Pérez González  
**Primera Regidora**

Víctor Manuel Navarro Ruíz  
**Segundo Regidor**

Lucina Cortés Cornejo  
**Tercera Regidora**

José David Agustín Belgodere Hernández  
**Cuarto Regidor**

Silva Rojas Jiménez  
**Quinta Regidora**

Jesús López Cuate  
**Sexto Regidor**

Úrsula Cortés Fernández  
**Séptima Regidora**

Graciela Alexis Santos García  
**Octava Regidora**

Eliseo Carmona Díaz  
**Noveno Regidor**

Juana Berenice Montoya Márquez  
**Décima Regidora**

Mauricio Eduardo Aguirre Lozano  
**Undécimo Regidor**

Favio Eliel Calderón Bárcenas  
**Duodécimo Regidor**

**Lic. Pedro Antonio Fontaine Martínez**  
**Secretario Del Ayuntamiento**  
**(Rúbrica)**

En términos del Art. 91 fracciones V, VIII y XIII de la  
Ley Orgánica Municipal del Estado de México.

## **Colaboradores**

**Marco Antonio Monteagudo Martínez**  
Subsecretario del Ayuntamiento

**Sergio Alberto Sandoval Cervera**  
Subdirector Técnico de la Secretaría del Ayuntamiento

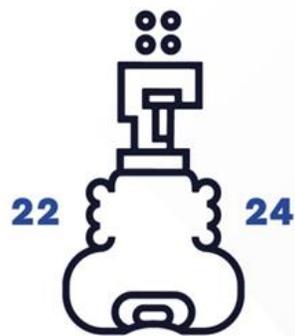
**María de Lourdes Ruíz Hubert**  
Jefa del Departamento de Actas de Cabildo y Gacetas  
Municipales

**Verónica Alcántara Guerrero**

**Rebeca Flores Perdomo**

**Viridiana Espinosa Hidalgo**  
Jefa del Departamento de Acuerdos y Proyectos

**Celia Hernández Basilio**



**NAUCALPAN**  
DE JUÁREZ

H. Ayuntamiento Constitucional de  
Naucalpan de Juárez 2022 - 2024