



# Colima

GOBIERNO DEL ESTADO  
PODER EJECUTIVO

GOBERNADOR CONSTITUCIONAL  
DEL ESTADO DE COLIMA  
**JOSÉ IGNACIO PERALTA  
SÁNCHEZ**

SECRETARIO GENERAL DE  
GOBIERNO Y DIRECTOR DEL  
PERIÓDICO OFICIAL  
**RUBÉN PÉREZ ANGUIANO**

*"2021, año de Griselda Álvarez Ponce de  
León"*

Las leyes, decretos y demás  
disposiciones obligan y surten sus efectos  
desde el día de su publicación en este  
Periódico, salvo que las mismas  
dispongán otra cosa.



[www.periodicooficial.col.gob.mx](http://www.periodicooficial.col.gob.mx)

## EL ESTADO DE COLIMA

PERIÓDICO OFICIAL DEL GOBIERNO  
CONSTITUCIONAL DEL ESTADO



**EDICIÓN ORDINARIA**

SÁBADO, 23 DE OCTUBRE DE 2021

TOMO CVI

COLIMA, COLIMA

SUPLEMENTO  
NÚM. 6

NÚM  
**80**  
560 págs.



**EL ESTADO DE COLIMA**

[www.periodicooficial.col.gob.mx](http://www.periodicooficial.col.gob.mx)

## SUMARIO

### COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO

**ACUERDO** POR EL QUE SE APRUEBA LA CREACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO. **Pág. 3**

**ACUERDO** POR EL QUE SE APRUEBA LA CREACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO. **Pág. 15**

**ACUERDO** POR EL QUE SE APRUEBA LA CREACIÓN DEL MANUAL DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO. **Pág. 21**

**ACUERDO** POR EL QUE SE APRUEBA LA CREACIÓN DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO DEL ESTADO DE COLIMA PARA LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO. **Pág. 531**

**ACUERDO** POR EL QUE SE APRUEBA LA CREACIÓN DEL REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN, USO, RESGUARDO, CONSERVACIÓN, BAJA Y DESTINO FINAL DE BIENES DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO. **Pág. 546**

**ACUERDO** POR EL QUE SE APRUEBA LA CREACIÓN DEL REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN DE VEHÍCULOS OFICIALES DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO. **Pág. 553**

**COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO****ACUERDO**

**POR EL QUE SE APRUEBA LA CREACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO.**

**ACUERDO**

**SE APRUEBA LA CREACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COMISIÓN DE AGUA POTABLE, DRENAJE Y ALCANTARILLADO DE MANZANILLO.**

**PRESENTACIÓN**

El presente Código tiene por objeto normar la conducta de las y los Servidores(as) Públicos de esta CAPDAM y lograr que cada uno de nosotros día con día, realicemos nuestro máximo esfuerzo por combatir la corrupción que existe en nuestro país, por innovar y hacer más eficiente cada una de nuestras funciones y por construir una sociedad más transparente. Para lograr estos objetivos, es fundamental que nos distingamos como servidores(as)públicos(as) y que seamos capaces de poner el ejemplo al reflejar, en nuestras actividades y en nuestra relación con los demás, los valores de transparencia, integridad, rendición de cuentas y responsabilidad.

Este documento es el fruto del esfuerzo del personal de la CAPDAM, quienes en forma muy entusiasta lo enriquecieron con sus aportaciones y comentarios. Así, en el Código está detallado un conjunto de compromisos que hoy hacemos ante la sociedad y ante la plantilla laboral de la CAPDAM, inspirados en la visión y misión de esta. Es por ello que quiero invitarte a que hagamos de nuestro Código de Conducta una norma de trabajo; que en nuestras responsabilidades diarias nos comprometamos con los "Valores del Código de Ética"; y que este esfuerzo nos ayude a servir mejor a México y a sentir el orgullo de pertenecer a la CAPDAM quien cultiva valores de integridad, ética y transparencia.

**OBJETIVO**

Coadyuvar en la aplicación y cumplimiento del Código de Conducta de la CAPDAM, las reglas de integridad para el Ejercicio de la función pública y los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos, así como el Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la CAPDAM, para fortalecer la institucionalización de una cultura de integridad, con apego a la legalidad. Igualdad y no discriminación, así como de rechazo a la corrupción con enfoque preventivo.

**MISIÓN**

Consolidar un desempeño honesto, eficiente y transparente en el diario actuar de las y los servidores públicos que laboran en la CAPDAM, de modo que, con toda responsabilidad, brinden atención a los usuarios.

**VISIÓN**

Asegurar y promover entre las y los trabajadores de la CAPDAM una conducta y ética laboral cuya característica principal sea el más alto estándar de integridad personal y organizativa, tanto interna como externa.

**MARCO JURÍDICO**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima.
- Código de Ética de la CAPDAM.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Reglamento Interior de la CAPDAM.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación.
- Acuerdo por el que se da 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. Publicado en el DOF el 12 de octubre de 2018.

## **PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES**

Los servidores públicos en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión en la CAPDAM, tienen la obligación de cumplir con los principios constitucionales. Así como de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios constitucionales de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, tal como lo marca el artículo 1, párrafo 3ro, de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismos que se enuncian a continuación.

- **Universalidad:** Establece que los Derechos Humanos corresponden toda persona por el simple hecho de serlo.
- **Interdependencia:** Todos los Derechos Humanos están interrelacionados. No puede afectarse un derecho sin afectar otros.
- **Indivisibilidad:** Implica que los Derechos Humanos se encuentran vinculados por un mismo cuerpo de principios y que todos están situados a un mismo nivel
- **Progresividad:** Prevé que los Derechos Humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Actuar con base en una cultura de servicio orientada al logro de un resultado, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones. Lo anterior mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

## **PRINCIPIOS Y DIRECTRICES QUE RIGEN LA ACTUACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS**

Los servidores públicos en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión en la CAPDAM, tienen la obligación de cumplir con los principios y directrices que rige la actuación de los Servidores Públicos establecidos en los artículos 6 y 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que se señalan a continuación:

- **DISCIPLINA:**

Se deberán respetar las reglas de comportamiento para mantener el orden y la subordinación entre los miembros de un cuerpo o una colectividad en una profesión o en una determinada colectividad.

- **LEGALIDAD:**

Conducirse con estricto conocimiento y apego a las normas jurídicas que regulan sus funciones. Por lo tanto, deben ser garante del Estado de Derecho; por lo que deben conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones normativas que regulen el ejercicio de sus funciones.

- **OBJETIVIDAD:**

Evitar prejuicios, conflictos de interés o influencia indebida de terceros que afecten a la CAPDAM.

- **PROFESIONALISMO:**

Durante la prestación de su servicio profesional dentro de la CAPDAM los servidores y las servidoras públicas deben conducirse con veracidad y correcto desarrollo de cada una de sus funciones.

- **HONRADEZ:**

Conducirse sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dadas, obsequios o regalos, estímulos e invitaciones de servidores públicos (a) o particulares, proveedores, contratista, concesionarios o permisionarios.

- **LEALTAD:**

Corresponder a la confianza que la CAPDAM les ha conferido mediante a la vocación absoluta de servicio a la sociedad y con la convicción de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima del interés particular, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

- **IMPARCIALIDAD:**

Actuar sin conceder preferencia o privilegios a organizaciones o persona alguna. El compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, soslayando la posible influencia indebida de terceras personas.

- **INTEGRIDAD:**

Los servidores públicos y las servidoras públicas que integran la CAPDAM deberán ejercer sus funciones con plena rectitud y propiedad, actuando con honestidad, atendiendo siempre la verdad, la credibilidad y confianza en las instituciones de la sociedad y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

- **RENDICIÓN DE CUENTAS:**

Asumirán plenamente ante la sociedad la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a su evaluación también realizara sus actividades con eficacia y calidad, así como deberán contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, modernización y optimización de recursos públicos.

- **EFICACIA:**

Actuar con la capacidad para producir el efecto deseado y poder tomar decisiones referentes al área en que se desarrolla en la CAPDAM.

- **EFICIENCIA:**

Actuar con base en una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones. Lo anterior mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

## **VALORES ÉTICOS**

Los funcionarios públicos que laboren en la Comisión de Agua Potable Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo, deben actuar y comportarse bajo los valores y principios que respondan a las necesidades de la sociedad como se presenta a continuación:

- **BIEN COMÚN:** Todas las decisiones y acciones del servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.
- **COLABORACIÓN:** El servidor público que se encuentre ante situaciones extraordinarias, deberá realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo; siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que enfrente el Organismo Operador.
- **COMPROMISO:** Los servidores públicos deberán procurar durante el desarrollo de sus funciones, que su gestión vaya más allá del simple desarrollo de sus funciones, generando que el ejercicio de sus actividades sea efectivo y eficaz.
- **CONFIANZA:** Todo servidor público entre directivos y empleados realizarán sus actividades laborales con acciones que demuestren su credibilidad respondiendo a la confianza que se le ha brindado por parte del organismo operador y la sociedad en general.
- **CUIDADO DE RECURSOS NATURALES:** Todo servidor público tendrá que asumir como valor el cuidado del medio ambiente principalmente desarrollando una cultura del agua.
- **DIGNIDAD Y DECORO:** El servidor público debe actuar con sobriedad y moderación en el desarrollo de sus actividades; en consecuencia, su manera de conducirse hacia el ciudadano y con los demás funcionarios debe ser con pleno respeto y cordialidad.
- **EFICIENCIA:** La actividad del Servidor Público será responsable, puntual y oportuna. Así como su gestión en apego a los planes y programas establecidos, utilizándolos de forma adecuada, para obtener los mayores resultados con la mínima inversión, a fin de que el Organismo Operador alcance su objetivo de proveer bienestar y calidad en los servicios que presta a la sociedad.
- **ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO:** Al realizar sus actividades, debe evitar la afectación del patrimonio cultural y del ecosistema, asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, que se refleje en sus decisiones y actos.
- **EQUIDAD DE GÉNERO:** Brindar igualdad de oportunidades en la toma de decisiones, desempeño laboral, capacitación profesional e intelectual, sin distinción de género, constituyéndolo como una cultura entre todos los integrantes del Organismo.

- **GENEROSIDAD:** Conducirse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y los servidores públicos con quienes interactúa. Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o los grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos mayores, los niños, las personas con discapacidad, los integrantes de alguna etnia y otros grupos vulnerables.
- **HONESTIDAD:** Es uno de los valores y componentes más importantes del servidor público; consiste en comportarse y expresarse con franqueza y coherencia de acuerdo con los valores de verdad y justicia; reconocida como una cualidad de la calidad humana que deberá estar siempre presente en el desarrollo del servicio público.
- **HONRADEZ:** En el desarrollo de sus actividades, los servidores públicos deben actuar con rectitud, No utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros, tampoco buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.
- **IDONEIDAD:** Desarrollar las actividades que le sean encomendadas con profesionalismo, técnica, legalidad y moral, necesaria que propicie el adecuado ejercicio de la administración pública. Ninguna persona debe aceptar ser designada en cargo para el que no tenga la capacidad y disposición para el buen desempeño o ejercicio del mismo. Quién disponga la designación de un servidor público, deberá verificar que éste, es apto para desempeñar la función que pretende asignarse.
- **IGUALDAD:** El servidor público debe ser imparcial y prestar los servicios a los miembros de la sociedad, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política, no debe realizar actos discriminatorios en su relación con el ciudadano o con los demás servidores públicos, otorgando a todas las personas igualdad de trato. No debe permitir que influyan en su actuación circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene para brindar los servicios públicos a su cargo.
- **IMPARCIALIDAD:** El servidor público actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna.
- **INTEGRIDAD:** Todo servidor público debe ejercer sus funciones con plena rectitud y propiedad, actuando con honestidad, atendiendo siempre la verdad, la credibilidad y confianza en las instituciones de la sociedad y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.
- **JUSTICIA:** El servidor público debe conocer y conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeña, ser objetivo e imparcial y respetar el estado de derecho de todo ciudadano,
- **LEALTAD:** Es una obligación de fidelidad a los principios y valores personales o colectivos que el servidor público le debe al organismo.
- **LEGALIDAD:** El servidor público debe ejercer sus funciones con estricto apego al marco jurídico vigente, por lo tanto, se encuentra obligado a conocer, respetar y cumplir con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado de Colima, La Ley General de Responsabilidades Administrativas de los servidores Públicos; y demás Leyes y reglamentos que de ellas emanen.
- **LIDERAZGO:** Promover valores y principios en la sociedad, partiendo de su ejemplo personal al aplicar cabalmente, en el desempeño de su cargo público, guiando a otros e influenciarlos para que trabajen con entusiasmo y logren de este modo sus objetivos y sobre todo que sea capaz de realizar sin problemas trabajo en equipo.
- **OBEDIENCIA:** El servidor público deberá en el ejercicio de sus funciones dar cumplimiento a las órdenes que le instruya su superior jerárquico.
- **OBJETIVIDAD:** Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.
- **OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR:** El servidor público debe denunciar ante su superior o las autoridades correspondientes, los actos que tuviera conocimiento que pudieran causar algún perjuicio o constituir un delito o violaciones a cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente código o legislación vigente.

- **PRESTIGIO:** Para la CAPDAM es importante construir la confianza y transparencia que esta sustenta en las acciones y mecanismo que permite ver lo que sucede, generar mejores condiciones de vida, rendir cuentas y producir una mejor imagen de confianza, respeto y estimación ante la sociedad.
- **PRINCIPIOS:** Nuestro desempeño estará guiado por sentido profesional y ético que construya prestigio y confiabilidad ante la ciudadanía del municipio, encaminado en el trabajo, la búsqueda y consolidación del desarrollo y conocimiento, fomentando en los servidores públicos del organismo operador profesionalismo en sentido del servicio.
- **PROFESIONALISMO:** Realizar las tareas de su competencia con vocación, disciplina, eficiencia y excelencia, de acuerdo con los conocimientos de la ciencia de su especialidad.
- **PRUDENCIA:** En aquellos casos en que el servidor público se encuentre ante situaciones no previstas por las leyes, éste deberá proceder con cautela y objetividad en el desarrollo de sus actividades.
- **PUNTUALIDAD:** El servidor público deberá de asistir al desempeño diario de sus actividades, respetando el horario establecido.
- **RENDICIÓN DE CUENTAS:** Asumir plenamente ante la sociedad la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a su evaluación. Esto lo obliga a realizar sus actividades con eficacia y calidad, así como a contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, modernización y optimización de recursos públicos.
- **RESPECTO:** Dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante. Está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana. Así como abstenerse de emitir opiniones sobre la conducta de sus pares.
- **RESPONSABILIDAD:** El servidor público se encuentra obligado a cumplir con esmero, cuidado y atención todas sus funciones, reconociendo y aceptando las consecuencias de los hechos que ha realizado, en armonía con los principios y valores previstos en este Código.
- **TOLERANCIA:** El servidor público debe respetar las ideas, creencias y prácticas de la sociedad, observando un grado de tolerancia superior al ciudadano y la opinión pública, con respecto a las opiniones y críticas.
- **TRANSPARENCIA:** Permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley.
- **UNIDAD:** Todo servidor público en pleno desarrollo de sus funciones laborales tendrá una actitud de colaboración ante todas aquellas situaciones extraordinarias ajenas a su cargo que representen una necesidad o dificultad para el organismo operador, y
- **USO ADECUADO DE LOS BIENES Y RECURSOS:** El servidor público debe proteger y conservar los bienes que se le asignen, utilizándolos para el desempeño de sus funciones, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento; utilizarlos exclusivamente en beneficio del organismo, sin que pueda emplearlos o permitir que otros lo hagan para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

## **CÓDIGO DE CONDUCTA**

La Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo, tiene el firme compromiso de implementar acciones con perspectiva de género y Derechos Humanos que consolide los principios éticos y constitucionales en las políticas laborales de la dependencia, de conformidad con las condiciones generales de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo, Ley Burocrática del Estado de Colima, el Reglamento Interior de la CAPDAM y los códigos establecidos para tal efecto.

### **1.- ACTUACIÓN PÚBLICA**

Ejercer el cargo, puesto o comisión con profesionalismo, transparencia, honestidad, lealtad, cooperación con apego a la normatividad aplicable, bajo los criterios de racionalidad, austeridad y ahorro. Realizar el trabajo de la manera en que se haya solicitado, con diligencia, esmero, eficiencia y eficacia, sin esperar mayor recompensa que las prestaciones a las que se tiene derecho.

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

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confiere los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- b) Adquirir para sí o para terceras personas, bienes o servicios de personas u organizaciones u organizaciones beneficiadas con programa o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- c) 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 terceras personas.
- d) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceras personas
- e) Utilizar el parque vehicular de carácter oficial para uso particular, personal o familiar.
- f) 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 esta materia.
- g) Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
- h) Realizar cualquier tipo de discriminación contra servidores públicos o servidoras públicas, como a toda persona en general.
- i) Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informados por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflictos de interés.
- j) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado, compañeras o compañeros de trabajo.
- k) Hacer caso omiso a los protocolos, condiciones generales de trabajo, leyes y reglamento que regulan el actuar de las servidoras públicas y servidores públicos.

## **2.- CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

Conocer y respetar lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en las leyes, reglamentos y las condiciones generales de trabajo inherentes a las funciones que se desempeñan dentro de la CAPDAM.

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

- a) No realizar el trabajo encomendado con estricto apego a las condiciones generales de trabajo y normativa.
- b) Omitir la comunicación con las instancias competentes de situaciones, conductas o normas contrarias a las condiciones generales de trabajo.
- c) No promover que las personas compañeras de trabajo conozcan y cumplan las condiciones generales de trabajo a su cargo, puesto o comisión.
- d) Realizar actos que sean contrarios a la normatividad y al derecho.

## **3.- RECURSOS HUMANOS**

Los servidores públicos que participan en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeñan en general un empleo, cargo, comisión o función, se apegan a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas. Asimismo, se tiene la responsabilidad de asignar y usar los recursos financieros, materiales y humanos de la CAPDAM, bajo los criterios de eficiencia, eficacia, honestidad, racionalidad y ahorro.

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

- a) 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 desempeña en el servicio público.
- b) Proporcionar a un tercero no autorizado información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- c) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente la constancia de no inhabilitación.



- d) Seleccionar, contratar, designar o nombrar 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.
- e) Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalterno (os) a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
- f) Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al trabajo institucional.
- g) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
- h) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de las y 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.
- i) 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 conducta contrarias al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

#### **4.- CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

Inicia cuando alguna de las áreas de la CAPDAM tiene la necesidad de cubrir un puesto vacante en su área de trabajo. El departamento de Recursos Humanos, al tomar conocimiento de esta necesidad, lleva a cabo actividades de reclutamiento y selección de personal para cubrir la vacante del área, por ello, realiza entrevistas a candidatos les aplica exámenes psicométricos y técnicos a los mismos y envía a los que obtuvieron los mejores resultados a una entrevista con el titular del área para su elección. Termina cuando el candidato firma su Contrato Individual de Trabajo y se incorpora a la organización a iniciar labores en el CONOCER.

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

- a) No cumplir con el perfil requerido y aun así ser contratado.
- b) No llevar paso a paso el proceso de contratación (Omitir realizar el examen de conocimiento de personal por contratar).
- c) Contratar personal recomendado por personal externo a la CAPDAM.
- d) Hacer la contratación de personal que no se necesite y estos dupliquen funciones dentro de una misma área de trabajo.

#### **5.- TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA**

Permitir y garantizar el acceso y resguardo de la documentación e información pública gubernamental de acuerdo a la ley y sin olvidar los principios de legalidad, responsabilidad y lealtad señalados en este código.

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

- a) Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieran orientación para la prestación de una solicitud de acceso a información pública.
- b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a la información pública.
- c) Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- d) Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
- e) Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
- f) Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
- g) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
- h) 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.

- i) No organizar la información, expedientes y documentos de acuerdo con los lineamientos de archivo y conservación de los mismos.
- j) Utilizar ilegalmente la información a la que se tiene acceso en provecho propio o de terceras personas.
- k) Garantizar la protección de datos personales de las y los servidores públicos de acuerdo a la ley de transparencia.
- l) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
- m) Hacer la difusión de la información pública refiriéndose a la materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

## **6.- TRÁMITES Y SERVICIOS**

Servidoras como servidores públicos que integran la CAPDAM que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participan en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atienden a las usuarias y usuarios de forma respetuosa, digna, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

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

- a) Deben ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
- b) Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.
- c) Realizar trámites u otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
- d) Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
- e) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo para la gestión o el otorgamiento del trámite o servicio.
- f) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que convengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los resultados públicos.

## **7. CULTURA DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LA IGUALDAD**

Las servidoras y servidores públicos deben reconocer la dignidad de todas las personas con las cuales tienen relación, proporcionando un trato equitativo. Además, tienen la obligación de conocer, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, y generar en su empleo, cargo, comisión o función la igualdad de oportunidades para todas las personas a través del trato igualitario y de respeto a las personas con algún tipo de discapacidad.

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

- a) Trato irrespetuoso entre el personal.
- b) Generar un ambiente hostil que produzca o reproduzca estereotipos de género y/o prejuicios.
- c) Negar permisos equitativos e igualitarios para las personas trabajadoras en asistencia a juntas, asistencia médica y/o cuidado familiar.
- d) Ampliar los horarios de trabajo, rompiendo el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.
- e) Negar, omitir y/o restringir el acceso al desarrollo profesional.
- f) Otorgar salarios y prestaciones en forma desigual entre mujeres y hombres.
- g) Imponer códigos de vestimenta.
- h) Entorpecer el trabajo colaborativo con discusiones, hostilidades y/o malos tratos.
- i) Poca comunicación y mínima retroalimentación.
- j) Desigualdad en la asignación de puestos de decisión entre mujeres y hombres.

## 8. IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

La igualdad y equidad de género forma parte de la identidad institucional de la CAPDAM, ya que incide en las relaciones laborales justas y equitativas entre mujeres y hombres. La perspectiva de género fomenta un clima laboral en el que las creencias y los valores institucionales no permiten la discriminación, la desigualdad ni la violencia laboral.

Debo:

- Buscar que mi conducta y trabajo propicie una cultura de no discriminación y equidad de género hacia el exterior y al interior de la dependencia.
- Incluir acciones afirmativas que favorezcan la equidad entre mujeres y hombres en las políticas y acciones relacionadas con las atribuciones de mi área de trabajo.
- Asumir la igualdad de trato y de oportunidades e impulsar el trabajo en equipo en el que se fomente por igual la participación de mujeres y hombres.
- Tratar por igual, con amabilidad y respeto a todas y todos mis compañeros de trabajo.
- Ser justo en el trato para con las y los demás sin generar beneficios en razón del género.
- Usar lenguaje incluyente en cualquier forma de expresión para comunicarme con las y los demás al exterior y al interior de la institución.
- Fomentar el acceso a oportunidades de desarrollo sin discriminación de género.

No Debo:

- Fomentar estereotipos o prejuicios que favorezcan las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Generar liderazgos que abusen del poder y que promuevan la discriminación y la desigualdad de género.
- Discriminar por razones de género, grupo étnico, religión, creencias, color, nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, estructura familiar, capacidades diferentes, condición social, antecedentes laborales, ideologías políticas o cualquier otra característica que atente contra la dignidad humana.
- Utilizar mi puesto o cualquier otro recurso para solicitar favores u obtener algún beneficio personal, familiar o bien para beneficiar o perjudicar indebidamente a terceros por razones de género.
- Ejercer algún tipo de violencia laboral hacia mis compañeras o compañeros de trabajo, aludiendo a su género o a alguna otra característica inherente a su persona.
- Utilizar lenguaje sexista al comunicarme con las y los demás, o a través del uso de símbolos o imágenes que fomenten los roles y estereotipos de género.
- Condicionar los derechos y/o las prestaciones con las que cuenta la institución para las trabajadoras y los trabajadores.
- Realizar cualquier acto que acose u hostigue sexualmente a mis compañeras o compañeros de trabajo.

Mi Compromiso:

Al ser una persona más justa y transparente me comprometo a no discriminar a nadie en razón del género al que pertenece ni por ningún otro motivo. Mis actos y las formas en cómo me relaciono con las y los demás compañeros de trabajo contribuyen a la conformación de un ambiente laboral inclusivo, sano, respetuoso y libre de acoso u hostigamiento sexual y laboral.

## 9. COMPORTAMIENTO DIGNO

Conducir su actuación de forma digna, manteniendo un ambiente laboral sano, libre de hostigamiento y acoso sexual, así como de acoso laboral. Para ello, las servidoras y servidores públicos tendrán una actitud de respeto entre las personas que tengan una relación laboral, y hacia las personas usuarias en la CAPDAM.

La persona servidora pública conduce su actuación de forma digna y cordial, con legalidad, imparcialidad, objetiva, transparencia, cooperación, ética e integridad, manteniendo un ambiente laboral sano, libre de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual. Para ello las servidoras y servidores públicos se conducirán con una actitud de respeto entre personas que tengan una relación laboral y hacia las personas usuarias en la CAPDAM.

Vulneran esta regla la persona que desempeña un cargo público en la CAPDAM y que, de manera enunciativa y no limitativa, realiza las conductas siguientes:

- a) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otras servidoras o servidores públicos, como a todas las personas en general.
- b) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeras o compañeros de trabajo, o personal subordinado.
- c) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- d) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes, manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- e) Todas aquellas conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él, o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a las personas a que realicen actividades fuera de sus competencias laborales como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Expresar comentarios, burlas o bromas con connotación sexual.
- i) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- j) Realizar contacto físico no deseado o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos y manoseo.
- k) Cualquier acto sexual contrario a la voluntad de la otra persona.
- l) Toda acción que vulnere el derecho humano a una vida libre de violencia.
- m) Todo comportamiento que impida la denuncia de cualquier acto de violencia sexual.
- n) Obligar a mirar a ser mirada/mirado, o mostrar imágenes sexuales.
- o) Insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones laborales.
- p) La omisión de mecanismo para atender y denunciar el acoso sexual refuerza la existencia de comportamientos machistas, en el que el abuso de poder se expresa el daño físico y psicológico de las mujeres, que principalmente viven estos abusos.
- q) Uno de lenguaje inapropiado y trato humillante mediante el uso de nombres, apodos, frases lascivas y maneras en el uso de nombres, apodos, frases lascivas y maneras en el uso del lenguaje que vulnere la integridad de las personas trabajadoras, trabajadores o usuarios de la CAPDAM.
- r) La persona servidora pública que incurra en estos actos será considerada como agresor o agresora sexual.

#### **10.- PRESENTACIÓN DE DECLARACIÓN DE INTERESES Y MANIFESTACIÓN DE NO CONFLICTO DE INTERESES**

Actuar y cumplir con los lineamientos para la declaración de intereses y manifestaciones de no conflicto de intereses a cargo de las servidoras y servidores públicos de la Comisión de Agua Potable, Drenaje y Alcantarillado de Manzanillo.

Corresponde a todas las servidoras y servidores públicos de la Administración Pública del Municipio de Manzanillo, Estado de Colima presentar anualmente durante el mes de mayo una declaración de intereses, a efecto de manifestar sus relaciones (de carácter familiar, profesional, personal, laboral y de negocios) pasadas o presentes con personas físicas o morales, que con motivo del ejercicio de las atribuciones que les confieren los ordenamientos jurídicos y administrativos, puedan ser favorecidos, beneficiados, adjudicados con contratos, concesiones, permisos y demás procedimientos y actos. La declaración de intereses deberá presentarse con estricta sujeción a las modalidades y formatos que establece la Dirección de Contraloría de la CAPDAM.

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

- a) Las servidoras y servidores públicos que no cumplan con la declaración de intereses y manifestaciones de no conflicto de intereses en las fechas establecidas por la Dirección de Contraloría de la CAPDAM.

- b) No reportar e informar la existencia de situaciones que pudieran representar algún conflicto de intereses particulares en asuntos de la propia competencia, efecto de que determine lo conducente.
- c) No tomar las decisiones necesarias con base en los criterios de justicia, imparcialidad, objetividad, responsabilidad, respeto y bien común.
- d) Intentar favorecer a familiares, amistades o personas afines a las propias ideas políticas, religiosas o culturales, con el otorgamiento preferencial de contratos laborales y/o adquisiciones.
- e) Recibir pagos extraordinarios por compensación, gratificación o dádiva de carácter económico o en especie, por favorecer a alguien en el desempeño de las propias funciones.
- f) No presentar de manera puntual la declaración patrimonial.

### **11. SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIVIL**

Participar activamente en todas las acciones y actividades que fomenten y preserven la Seguridad y Protección Civil en el entorno laboral.

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

- a) Incumplir la normatividad a la Seguridad y Protección Civil.
- b) No informar a las instancias competentes toda desviación detectada de los requisitos de seguridad.
- c) Faltar en las actividades de protección civil y seguridad en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias.
- d) No respetar los requisitos relativos a las zonas de acceso restringidos, rutas de evacuación, zonas de fumar y no fumar, así como reconocer la ubicación de áreas de seguridad y concentración y de equipos de seguridad.
- e) Hacer caso omiso a las disposiciones relativas a los controles de acceso y salida de las instalaciones de la dependencia.

### **12. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES**

La falta de atención y cumplimiento del presente instrumento, así como las declaraciones y manifestaciones incompletas, no veraces, con falsedad, dolo o mala fe, darán lugar a sancionar con apercibimiento, amonestación, suspensión, destitución o inhabilitación, o en su caso, sanción económica a las personas servidoras públicas, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, así como a sancionar con impedimento para participar en procedimientos de contratación, a personas físicas y morales en términos de la Ley de Adquisiciones, Servicios y Arrendamiento del Sector Público del Estado de Colima y de otras entidades públicas del Colima, sin menoscabo de dar vista a otras autoridades por la probable comisión de conductas delictivas y de acuerdo a las condiciones generales del trabajo, según sea el caso.

### **13. COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA CAPDAM**

El Comité de Ética y de Conducta, será el mismo que lleve los asuntos de los Códigos de Conducta y el Código de Ética. Y se llamará Comité de Ética y Conducta.

El cual deberá apearse a la misión, visión y objetivos del presente Código de Conducta.

### **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

**PRIMERO.-** El presente Código de Conducta se emite con base en la propuesta presentada por la Dirección de Contraloría de la CAPDAM, dando cumplimiento a lo señalado en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y en los Lineamientos aprobados por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción publicados en el Diario Oficial de la Federación el doce de octubre de dos mil dieciocho.

**SEGUNDO.-** El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "El Estado de Colima".

**TERCERO.-** Se concede un plazo de treinta días hábiles contados a partir de la fecha en que entre en vigor el presente Código de Conducta, para que las dependencias, entidades y unidades administrativas involucradas en su aplicación, se ajusten a las disposiciones contenidas en el mismo.

**CUARTO.-** Se instruye a la Dirección de Contraloría y a la Dirección Administrativa por conducto de su Departamento de Recursos Humanos, para que realicen las acciones administrativas necesarias a fin de informar a los servidores públicos y a la población en general del contenido del presente Código de Conducta; así como para garantizar que los servidores públicos, sean de nuevo ingreso o estén en funciones, suscriban la Carta Compromiso para Conducirse conforme a este Código de Conducta.

**QUINTO.-** Se concede un plazo de 30 días hábiles contados a partir de la fecha en que entre en vigor el presente Código de Conducta, para que el Secretario del mismo, por indicación de su Presidente, proceda a la debida instalación del Comité de Ética y Conducta.

**DICTAMEN QUE DESPUÉS DE HABER SIDO AMPLIAMENTE ANALIZADO Y DISCUTIDO POR LOS CONSEJEROS DE ESTE ORGANISMO Y EN LA SEDE DEL MISMO, SE SOMETIÓ A SU CONSIDERACIÓN, SIENDO APROBADO POR MAYORÍA EN VOTACIÓN NOMINAL EN LOS TÉRMINOS PLANTEADOS.**

**PRESIDENTE.-** GRISELDA MARTÍNEZ MARTÍNEZ.- RÚBRICA; **SECRETARIO.-** ING. GABINO URIBE GARCÍA.- RÚBRICA; ING. ÓSCAR ARMANDO ÁVALOS VERDUGO, REPRESENTANTE DE LA COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA Y DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA.- RÚBRICA; ING. ÍSIS ANGUIANO TREJO, REPRESENTANTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL AGUA.- RÚBRICA; C. FABIÁN SOTO MACEDO, REGIDOR DEL H. CABILDO DEL H. AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO.- RÚBRICA; PROFESORA CLAUDIA VELAZCO GRAGEDA, REGIDOR DEL H. CABILDO DEL H. AYUNTAMIENTO DE MANZANILLO.- RÚBRICA; LIC. RENÉ MANUEL TORTOLERO SANTILLÁN, MIEMBRO DEL CONSEJO CONSULTIVO Y EN REPRESENTACIÓN DEL COLEGIO DE NOTARIOS DEL ESTADO DE COLIMA.- RÚBRICA; ING. NOÉ MONROY VÁZQUEZ, EN REPRESENTACIÓN DEL COLEGIO DE INGENIEROS CIVILES DE MANZANILLO A.C.- RÚBRICA; ARQ. JOSÉ SANTANA DE LA CRUZ CARRIZALES, REPRESENTANTE DEL COLEGIO DE ARQUITECTOS.- RÚBRICA; C. MARGARITO TOVAR LAUREL, REPRESENTANTE DE ACIMAN.- RÚBRICA; ING. JUAN CARLOS LOZANO SALAZAR, REPRESENTANTE DE LA CÁMARA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DELEGACIÓN COLIMA.- RÚBRICA; ANA MARÍA SÁNCHEZ LANDA, DIPUTADA DEL DISTRITO XII.- RÚBRICA; ING. LUIS ROGELIO SALINAS SÁNCHEZ, DIPUTADO DEL DISTRITO XIV.- RÚBRICA; DR. SERGIO IVÁN RAMÍREZ CACHO, COMISARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA CAPDAM.

Por lo tanto, mando se imprima, publique, circule y observe.

**Ing. Leonardo Chipres Andrade**

Director General de la CAPDAM y

Secretario del Consejo de Administración de la CAPDAM

Firma.

---