



CÓDIGO DE ÉTICA

I. GLOSARIO

Artículo 1.- Se entiende por:

1.1.- CARTA COMPROMISO: Al documento que el personal del Tribunal Electoral del Estado de Campeche debe suscribir y mediante el cual asume el compromiso de acatar lo dispuesto tanto en el Código de Conducta como en el Código de Ética.

1.2.- CÓDIGO DE CONDUCTA: Al Código de Conducta del Tribunal Electoral del Estado de Campeche.

1.3.- CÓDIGO DE ÉTICA: Al Código de Ética del Tribunal Electoral del Estado de Campeche.

1.4.- COMITÉ DE ÉTICA: Al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Tribunal Electoral del Estado de Campeche.

1.5.- CONFLICTO DE INTERESES: Cuando el personal se encuentra impedido de cumplir con el principio de imparcialidad en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, en razón de intereses personales, familiares o de negocios que pudieran interferir en la atención o resolución de determinado asunto.

1.6.- CONSTITUCIÓN FEDERAL: A la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

1.7.- CONSTITUCIÓN DEL ESTADO: A la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Campeche.

1.8.- ÉTICA PÚBLICA: A la disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción el bienestar de la sociedad en coordinación con los entes públicos que establecen su Código de Ética y la responsabilidad de las personas ante éste.

1.9.- JUICIO ÉTICO: Al ejercicio individual de ponderación de principios y valores que lleve a cabo cada persona servidora pública, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo cargo o comisión.

1.10.- LEY DE RESPONSABILIDADES: a la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

1.11.- LEY ORGÁNICA: A la Ley Orgánica del Tribunal Electoral del Estado de Campeche.

1.12.- PERSONAL: Al conjunto de personas, mujeres y hombres, que prestan sus servicios o desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza a favor del Tribunal Electoral del Estado de Campeche en horario y días laborales, por los cuales reciben una remuneración.

1.13.- PLAZA: A la posición individual de trabajo que no puede ser ocupada por más de una persona a la vez, que cuenta con una adscripción determinada y respaldada presupuestalmente.

1.14.- PLENO: Al Pleno del Tribunal Electoral del Estado de Campeche.

1.15.- PUESTO: A la unidad impersonal de trabajo que describe tareas, actividades, obligaciones, responsabilidades y deberes específicos, que delimita jerarquía y autoridad, las cuales se encuentran contempladas en el Manual de Descripción de Puestos del Tribunal Electoral del Estado de Campeche.

1.16.- REGLAMENTO DE TRANSPARENCIA: Al Reglamento de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales del Tribunal Electoral del Estado de Campeche.

1.17.- REGLAMENTO INTERIOR: Al Reglamento Interior del Tribunal Electoral del Estado de Campeche.

1.18.- RIESGO ÉTICO: A las situaciones que pueden transgredirse los principios o valores y que deberán ser identificadas a partir del diagnóstico que realice el Comité de Ética.

1.19.- TRIBUNAL: Al Tribunal Electoral del Estado de Campeche.

1.20.- VALORES: A las cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada y considerada que tiene ética pública.



II. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2.- Todas las decisiones y acciones del personal del Tribunal 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, evitando en todo momento que éstos puedan perjudicar o beneficiar a determinadas personas o grupos de personas en detrimento del bienestar de la ciudadanía. El compromiso con el bien común implica que el personal del Tribunal esté consciente de la institución a quien representa diariamente en el desempeño de sus labores o actividades y debe cumplir con una misión y visión.

Artículo 3.- El presente documento en concordancia con el Código de Conducta, regirán el comportamiento que el personal del Tribunal debe observar al desempeñar su empleo, cargo o comisión, dicho Código de Ética no podrá contemplar cada situación; sin embargo, será una guía de comportamiento ético que ayudará en la toma de decisiones correctas, siempre encaminadas a los principios de legalidad, honradez, lealtad, tolerancia, imparcialidad, eficiencia, economía, disciplina, profesionalismo y equidad, motivando la práctica de valores tales como interés público, respeto, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, integridad, cooperación, liderazgo, transparencia y rendición de cuentas.

Artículo 4.- La actuación del personal del Tribunal en todo momento debe circunscribirse a lo que establecen la Constitución Federal, la Constitución del Estado, la Ley de Responsabilidades, la Ley Orgánica, el Reglamento Interior, el Código de Conducta y el Código de Ética, así como las demás leyes, reglamentos, manuales, procedimientos, decretos y acuerdos que de ellas emanen y les sean aplicables.

III. OBJETIVO

Artículo 5.- El Código de Ética tiene por objeto constituir un eje formado por un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que orienten el desempeño de las funciones y la toma de decisiones de las personas servidoras públicas.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 6.- Las disposiciones contenidas en este Código de Ética son de observancia obligatoria para todo el personal del Tribunal, cualquiera que sea su género, puesto, posición o comisión encomendada.

Artículo 7.- El Tribunal deberá proporcionar el Código de Ética a todo el personal a través de medios físicos o electrónicos, de acuerdo con las políticas de austeridad; con el fin de que, lo lean con detenimiento su contenido y, posteriormente, suscriban una carta compromiso de alinear el desempeño de sus funciones, a lo previsto en este documento.



V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 8.- En los casos de incumplimiento a los preceptos establecidos en el Código de Ética, intervendrá en primera instancia, el Comité de Ética, quien podrá emitir las recomendaciones necesarias, encaminadas a mejorar el clima organizacional del Tribunal, así como evitar que las conductas contrarias sean reiterativas; y en segunda instancia, el Órgano Interno de Control del Tribunal cuando el Comité de Ética le dé vista o turne algún caso, derivado de que hayan hecho caso omiso a sus recomendaciones emitidas, en donde el Órgano Interno de Control será quien determine si existe una falta administrativa, sin perjuicio de las acciones que en derecho correspondan a las leyes aplicables.

VI. PRINCIPIOS

Artículo 9.- Los principios que debe observar el personal del Tribunal en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, son los siguientes:

9.1.- Legalidad: Hacer sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someter su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos, manuales y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión; así como conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

9.2.- Honradez: Conducirse 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, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, estando conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

9.3.- Lealtad: Corresponder a la confianza que el Tribunal les ha conferido, teniendo una vocación absoluta de servicio a la sociedad y satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

9.4.- Tolerancia: Es la capacidad de escuchar y aceptar al otro, comprendiendo el valor de las distintas formas de entender la vida. Se manifiesta en el respeto a la condición, ideas, creencias o prácticas de los demás, para la buena convivencia.

9.5.- Imparcialidad: Dar a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no 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.

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

9.7.- Economía: Hacer buen uso del gasto público administrando los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, buscando satisfacer los objetivos y metas para los que fueron destinados, siendo de interés social.

9.8.- Disciplina: Desempeñar su empleo, cargo o comisión en forma ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio ofrecido.



9.9.- Profesionalismo: Conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos, manuales y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a compañeras y compañeros de trabajo como a particulares con quienes tengan trato.

9.10.- Equidad: Procurar que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades, que sean destinados para la sociedad.

VII. VALORES

Artículo 10.- Los valores que el personal del Tribunal debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo o comisión son los siguientes:

10.1.- Interés público: Buscar 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.

10.2.- Respeto: Conducirse con austeridad y sin ostentación, dando un trato digno y cordial a las personas en general y a compañeras y compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, siempre manteniendo un diálogo cortés y la aplicación armónica de aquellos instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

10.3.- Respeto a los derechos humanos: Respetar los derechos humanos y, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizar, promover y proteger de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

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

10.5.- Equidad de género: Garantizar que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos, a programas y beneficios institucionales y a empleos, cargos o comisiones del Tribunal.

10.6.- Entorno cultural y ecológico: Evitar la afectación del patrimonio cultural y de los ecosistemas, asumiendo 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, promover en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente.

10.7.- Integridad: Actuar siempre de manera congruente con los principios que deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule su actuación.

10.8.- Cooperación: Colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos previstos en planes y programas del Tribunal, generando una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en la institución.



10.9.- Liderazgo: Ser guía, ejemplo y promotor del Código de Ética y las reglas de integridad, fomentar y aplicar en el desempeño de sus funciones lo que la Constitución Federal, la Constitución del Estado y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

10.10.- Transparencia: Proteger los datos personales que estén bajo su custodia, privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionar la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman, o conservan y, en el ámbito de su competencia, difundir de manera proactiva información del Tribunal, como un elemento que genera valor a la sociedad y promover un gobierno abierto.

10.11.- Rendición de cuentas: Asumir plenamente ante la sociedad y las autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que deben informar, explicar y justificar sus decisiones y acciones, y sujetarse a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

10.12.- Justicia: Conducirse con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeñan, respetar el estado de derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir cada persona servidora pública; por ello, el personal del Tribunal debe conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

10.13.- Generosidad: Conducirse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y personas servidoras públicas con quienes interactúa, con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, niñas, niños, personas con alguna discapacidad, personas de origen étnico o aquellas personas que menos tienen.

VIII. REGLAS DE INTEGRIDAD

Artículo 11.- Para el ejercicio de la función pública se emiten las siguientes reglas de integridad:

11.1.- Actuación pública: Conducir su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

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

11.1.1.- Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le correspondan de acuerdo con su empleo, cargo o comisión, y que le confieren los ordenamientos legales y normativos.

11.1.2.- Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas físicas o morales beneficiadas con programas gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.

11.1.3.- Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios o regalos personales, para sí o para terceros.

11.1.4.- Ignorar las recomendaciones de organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.

11.1.5.- Hacer proselitismo en la jornada electoral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.



11.1.6.- Utilizar recursos humanos, materiales o financieros del Tribunal para fines distintos a los asignados.

11.1.7.- Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de la ciudadanía.

11.1.8.- Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apearse a las disposiciones normativas aplicables.

11.1.9.- Permitir que el personal del Tribunal incumpla total o parcialmente con su jornada u horario laboral.

11.1.10.- Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a compañeras y compañeros como a la ciudadanía.

11.1.12.- Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones de cualquiera de los tres órdenes de gobierno.

11.1.13.- No informar al Comité de Ética o dejar de establecer medidas preventivas como superior jerárquico, cuando por escrito tenga conocimiento de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.

11.1.14.- Hostigar, acosar, agredir, amedrentar, intimidar, extorsionar o amenazar al personal subordinado o compañeras y compañeros de trabajo.

11.1.15.- Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales, o la combinación de ambos, sin contar con un dictamen de compatibilidad.

11.1.16.- Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten.

11.1.17.- Conducirse de manera ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de su empleo, cargo o comisión.

11.2.- Información pública: Conducir su actuación resguardando la información y documentación institucional que posea y proporcionar con responsabilidad y transparencia, aquella información que deba rendir conforme a las disposiciones legales aplicables.

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

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

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

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

11.2.4.- Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en expedientes y archivos.

11.2.5.- Ocultar información y documentación pública dentro de archivos personales, ya sea dentro o fuera de espacios institucionales.



11.2.6.- Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.

11.2.7.- Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.

11.2.8.- Proporcionar documentación e información confidencial o reservada.

11.2.9.- Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso.

11.2.10.- Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto, así como difundir dicha información en formatos que no permitan su uso, reutilización o redistribución por la persona interesada.

11.3.- Contrataciones públicas: El personal del Tribunal que participe en contrataciones públicas, otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, por sí o a través de subordinados, debe conducirse con legalidad, honradez, imparcialidad, austeridad, transparencia y rendición de cuentas, orientando sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad.

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

11.3.1.- Declarar los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular tenga con personas u organizaciones inscritas en el registro de contratistas aplicable y vigente.

11.3.2.- Dejar de aplicar el principio de equidad que debe prevalecer dentro de toda competencia en los procedimientos de contratación.

11.3.3.- Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios, provocando gastos excesivos e innecesarios.

11.3.4.- Establecer condiciones en invitaciones o convocatorias que representen ventajas o desventajas, propiciando un trato diferenciado entre los licitantes.

11.3.5.- Favorecer a determinados licitantes simulando que cumplen con los requisitos o reglas, cuando no es cierto y, ayudándoles a que posteriormente lo hagan. O, por el contrario, solicitar requisitos de más sin sustento alguno.

11.3.6.- Proporcionar de manera indebida, información de los particulares que participen en licitaciones, concursos o contrataciones.

11.3.7.- Ser parcial en la selección, designación, contratación y, en su caso, remoción o rescisión del contrato, en procedimientos de contratación de obra pública.

11.3.8.- Influir en las decisiones de aquellas personas de quienes dependa la selección de los participantes, para que se vean beneficiados algunos.

11.3.9.- Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.

11.3.10.- Enviar correos electrónicos a licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios, haciendo uso de cuentas personales o distintas al correo institucional.

11.3.11.- Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios fuera del inmueble del Tribunal, salvo para visitar los sitios objeto de la obra pública.



11.3.12.- Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

11.3.13.- Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con el Tribunal.

11.4.- Programa y presupuesto institucional: Participar en las actividades de los programas anuales de trabajo o cualquier programa que se cree y en el ejercicio del presupuesto del Tribunal, debiendo sujetar su actuación a los principios señalados en este Código de Ética.

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

11.4.1.- Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta cuarto grado, en programas creados dentro de las actividades del Tribunal o haciendo uso del presupuesto.

11.4.2.- Brindar apoyos o beneficios a personas o agrupaciones que no cumplan con los requisitos y criterios establecidos en programas creados dentro de las actividades del Tribunal.

11.4.3.- Dar trato inequitativo o preferencial a determinadas personas u organizaciones, en las gestiones de contratación de bienes o servicios del Tribunal, al hacer uso del presupuesto autorizado.

11.4.4.- Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre programas anuales de trabajo o cualquier programa creado con motivo de las actividades del Tribunal, o sobre el ejercicio del presupuesto autorizado.

11.4.5.- Entregar, hacer uso o disponer de la información del padrón de personas beneficiadas de los programas del Tribunal o del padrón de proveedores del mismo, con fines distintos a las actividades propias de la institución.

11.5.- Trámites y servicios: Brindar atención a cualquier persona y de forma eficiente, imparcial, íntegra, equitativa, respetuosa, sin discriminación y responsable.

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

11.5.1.- Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato.

11.5.2.- Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.

11.5.3.- Realizar trámites y prestar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, gestiones.

11.5.4.- Exigir por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los establecidos por las disposiciones jurídicas que regulan trámites y servicios.

11.5.5.- Discriminar o, por el contrario, realizar trato preferencial al realizar trámites o prestar servicios.

11.5.6.- Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.



11.6.- Recursos humanos: Apegarse a los principios de legalidad, imparcialidad, profesionalismo, transparencia, competencia por mérito, equidad, igualdad y no discriminación, en las gestiones de contratación o cualquier otro tipo que conlleve tratos con el personal del Tribunal.

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

11.6.1.- Designar, contratar o nombrar a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o contrarios a los perfiles y requisitos establecidos en el Tribunal.

11.6.2.- Proporcionar a terceros no autorizados, información contenida en expedientes del personal que versen en los archivos del Tribunal y, en caso de que existan exámenes aplicados al personal con motivo de evaluaciones o concursos de plazas, proporcionar dicha información.

11.6.3.- Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin que presenten previamente la constancia de no inhabilitación, o que sean familiares hasta cuarto grado de parentesco.

11.6.4.- Otorgar a una persona concursante de una plaza vacante o al personal del Tribunal, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.

11.6.5.- Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que realice trámites, asuntos, diligencias o actividades de carácter personal o familiar, ajenos a las actividades propias del Tribunal.

11.6.6.- Remover, cesar, despedir, separar, dar o solicitar la baja al personal del Tribunal sin causa justificada, sin tener atribuciones y sin seguir los procedimientos establecidos para ello en las leyes aplicables, o ejercer presión para que firmen una renuncia en contra de su voluntad.

11.6.7.- Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.

11.6.8.- Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe incidencia de conductas contrarias al Código de Conducta y Código de Ética.

11.7.- Administración de bienes muebles e inmuebles: Administrar los recursos con honradez, imparcialidad, eficiencia, economía, transparencia y rendición de cuentas, tanto por el personal administrativo que tenga bajo sus funciones la administración de bienes inmuebles y participe en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, como por el demás personal del Tribunal que tenga bajo su resguardo aquellos bienes muebles que sean necesarios para el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

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

11.7.1.- Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.

11.7.2.- Proporcionar información a terceros respecto a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes del Tribunal, alterar o sustituir documentos que contengan información de bienes muebles e inmuebles, así como manipular información proporcionada por particulares en los procedimientos de enajenación de bienes.

11.7.3.- Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a personas participantes en los procedimientos de enajenación de bienes.



11.7.4.- Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes, ante poniendo intereses particulares o personales.

11.7.5.- Hacer uso de cualquier bien mueble o inmueble propiedad del Tribunal, incluyendo vehículos oficiales, para uso particular, personal o familiar, o disponer de ellos con fines distintos al servicio público y para lo que fueron destinados.

11.8.- Procesos de evaluación: Apegarse en todo momento a los principios establecidos en el Código de Ética, actuando con legalidad y transparencia y de forma imparcial, el personal del Tribunal que participe en procesos de evaluación.

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

11.8.1.- Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas informáticos del Tribunal o acceder a ésta con fines y causas distintos al ejercicio de sus funciones y facultades.

11.8.2.- 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, o alterar los resultados.

11.8.3.- Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación.

11.9.- Control Interno: El personal del Tribunal que participe en procesos de control interno o que genere, obtenga, utilice y comunique información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, deberá actuar bajo los principios establecidos en este Código de Ética.

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

11.9.1.- Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.

11.9.2.- Generar y comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa, dispersa, incorrecta o sin el respaldo suficiente.

11.9.3.- Omitir supervisar planes, programas, proyectos o actividades a su cargo o a cargo de subalternos, para verificar su correcto cumplimiento o aplicación.

11.9.4.- Dejar de salvaguardar documentos e información que deba conservar por su relevancia o por aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.

11.9.5.- Omitir modificar procesos conforme a sus atribuciones, en áreas en las que detecte conductas que se contraponen al Código de Conducta, al Código de Ética o que puedan conllevar a actos de corrupción.

11.9.6.- Dejar de comunicar los riesgos de posibles actos de corrupción, o irregularidades en el manejo de los recursos económicos.

11.10.- Procedimiento administrativo: Respetar y vigilar las formalidades que el propio procedimiento establece, respetando en todo momento las formalidades y la garantía de audiencia, a fin de evitar vulnerar los derechos de toda persona que se encuentre inmerso en un procedimiento administrativo.



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

11.10.1.- Omitir notificar el inicio de cualquier procedimiento y sus consecuencias.

11.10.2.- Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas, prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa y excluir la oportunidad de presentar alegatos.

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

11.10.4.- Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Conducta y al Código de Ética.

11.10.5.- No proporcionar información o negar documentación que el Comité de Ética y la autoridad competente requieran para el ejercicio de sus funciones, o evitar colaborar con éstos en sus actividades.

11.11.- Desempeño permanente con integridad: Dar plena certeza a la ciudadanía, que su actuación es íntegra y en apego a lo que señalan el Código de Conducta y el Código de Ética.

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

11.11.1.- Omitir conducirse con un trato digno, cordial y de cooperación con la ciudadanía y con compañeras y compañeros de trabajo.

11.11.2.- Realizar cualquier tipo de discriminación a cualquier persona ajena al Tribunal o a compañeras y compañeros de trabajo.

11.11.3.- Retrasar de manera negligente actividades que permitan atender en forma ágil y expedita a la ciudadanía.

11.11.4.- Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeras y compañeros de trabajo, independientemente del nivel jerárquico que tengan.

11.11.5.- Ocultar información y documentación con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a la información pública.

11.11.6.- Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.

11.11.7.- Realizar actividades particulares o personales en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.

11.11.8.- Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.

11.11.9.- Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos, viáticos, pasajes, alimentación, entre otros.

11.11.10.- Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio de sus funciones.



11.12.- Cooperación con la integridad: Propiciar el trabajo en equipo en su área de trabajo, sobre todo cuando exista coordinación con otras áreas del Tribunal, para el logro de las metas y objetivos institucionales; así como también con otras dependencias con las que se encuentra interrelacionado el Tribunal y principalmente con el Comité de Ética encargado de vigilar el cumplimiento del Código de Conducta y del Código de Ética.

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

11.12.1.- Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción y no hacerlo del conocimiento del Comité de Ética.

11.12.2.- No proponer cambios a estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.

11.12.3.- No asistir o evitar cooperar en cualquier actividad, evento o programa que organice el Tribunal.

11.12.4.- Evitar colaborar con compañeras y compañeros de trabajo en el desarrollo de las diversas actividades del Tribunal, fincando así el logro de metas y objetivos del mismo.

11.12.5.- No colaborar o trabajar en equipo con las distintas áreas del Tribunal para resolver algún conflicto en donde sea importante su participación.

11.13.- Comportamiento digno: Tener un comportamiento digno dentro y fuera del Tribunal, con el objeto de mantener y fortalecer la imagen institucional, máxime si se encuentra portando el uniforme y gafete establecidos. Asimismo, evitar proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o de acoso sexual, manteniendo en todo momento, una actitud de respeto hacia la ciudadanía y entre sus compañeras y compañeros de trabajo.

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

11.13.1.- Realizar señales sexualmente sugerentes, así como tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo o jalones.

11.13.2.- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona y hacerle saber que si accede a cualquier petición podrá ser recompensada.

11.13.3.- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra persona.

11.13.4.- Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.

11.13.5.- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

11.13.6.- Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona, quien se verá beneficiada, acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.

11.13.7.- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona o compañeras y compañeros de trabajo, referentes a su apariencia o anatomía, con connotación sexual, respecto a su vida



sexual, preferencia sexual o que los coloque como objeto sexual; ya sea de manera personal y presencial o incluso usando algún medio de comunicación o red social.

11.13.8.- Difundir o compartir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de compañeras y compañeros de trabajo.

11.13.9.- Mostrar de forma deliberada las partes íntimas de su cuerpo o del cuerpo de compañeras y compañeros de trabajo.

11.13.10.- Exhibir, enviar o compartir en cualquier medio de comunicación o redes sociales, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos de naturaleza sexual, haciendo uso de herramientas y recursos institucionales, tratándose de compañeras y compañeros o cualquier persona.

11.13.11.- Emplear tiempo para tomarse fotografías en posturas no apropiadas, ya sea dentro o fuera de las instalaciones del Tribunal portando el uniforme, y subirlas en redes sociales.

IX. DENUNCIA

Artículo 12.- En caso de existir algún problema, conflicto o incumplimiento del Código de Ética, por parte de cualquier persona adscrita al Tribunal, deberá hacerse del conocimiento de su superior jerárquico o hacerlo del conocimiento del Comité de Ética.

Para tal efecto, el Comité de Ética, deberá dar atención inmediata y buscar la solución que proceda, a fin de resolver el conflicto, reparar la falta o evitar que se continúe con el incumplimiento al código mencionado y, en caso de ser necesario o que exista reincidencia de la persona, deberá dar vista al Órgano Interno de Control para que proceda como corresponde.

Artículo 13.- La aplicación de sanciones por incumplimiento o inobservancia de lo que establece este código, se hará de acuerdo con los procedimientos establecidos para tal efecto y de conformidad con la Ley de Responsabilidades, la Ley Orgánica, el Reglamento Interior y las demás que resulten aplicables.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquese el presente código en el Periódico Oficial del Estado de Campeche.

SEGUNDO.- Este código entrará en vigor al día hábil siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Campeche.

TERCERO.- Se abroga el Código de Ética del Tribunal Electoral del Estado de Campeche, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Campeche el dieciocho de mayo de dos mil diecisiete, así como todas las disposiciones y acuerdos que se opongan al presente.