

PLAN DE **San Luis**

PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO

Las leyes y demás disposiciones son de observancia obligatoria por el sólo hecho de publicarse en este Periódico.

“2022, Año de las y los Migrantes de San Luis Potosí”

ÍNDICE:

Autoridad emisora:

Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez (INTERAPAS).

Título:

Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las y los Servidores Públicos.



POTOSÍ
PARA LOS POTOSINOS
GOBIERNO DEL ESTADO 2021-2027

Publicación a cargo de:
SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO
por conducto de la
Dirección del Periódico Oficial del Estado
Directora:
ANA SOFÍA AGUILAR RODRÍGUEZ



MADERO No. 305, 3ER PISO
ZONA CENTRO, C.P. 78000
SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P.

VERSIÓN ELECTRÓNICA GRATUITA



Secretaría General de Gobierno

DIRECTORIO

José Ricardo Gallardo Cardona

Gobernador Constitucional del Estado
de San Luis Potosí

J. Guadalupe Torres Sánchez

Secretario General de Gobierno

Ana Sofía Aguilar Rodríguez

Directora del Periódico Oficial del Estado
"Plan de San Luis"

Para efectos de esta publicación, en términos del artículo 12, fracción VI, de la Ley del Periódico Oficial del Estado, la autoridad señalada en el índice de la portada es la responsable del contenido del documento publicado.

Requisitos para solicitar una publicación:

• Publicaciones oficiales

- ✓ Presentar oficio de solicitud para su autorización, dirigido a la Secretaría General de Gobierno, adjuntando sustento jurídico según corresponda, así como el original del documento físico a publicar y archivo electrónico respectivo (conforme a las especificaciones indicadas **para cualquier tipo de publicación**).
- ✓ En caso de licitaciones públicas, la solicitud se deberá presentar con tres días de anticipación a la fecha en que se desea publicar.
- ✓ Este tipo de publicación será considerada **EDICIÓN EXTRAORDINARIA**.

• Publicaciones de particulares (avisos judiciales y diversos)

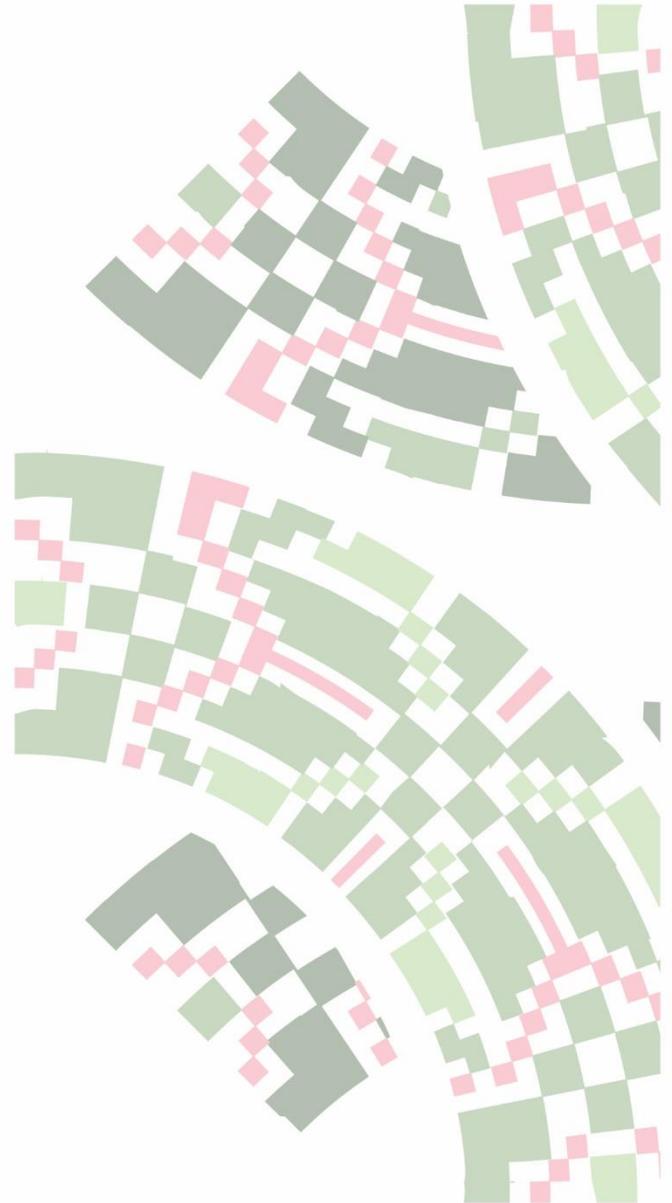
- ✓ Realizar el pago de derechos en las cajas recaudadoras de la Secretaría de Finanzas.
- ✓ Hecho lo anterior, presentar ante la Dirección del Periódico Oficial del Estado, el recibo de pago original y una copia fotostática, así como el original del documento físico a publicar (con firma y sello) y en archivo electrónico (conforme a las especificaciones indicadas **para cualquier tipo de publicación**).
- ✓ Cualquier aclaración deberá solicitarse el mismo día de la publicación.
- ✓ Este tipo de publicación será considerada **EDICIÓN ORDINARIA** (con excepciones en que podrán aparecer en EDICIÓN EXTRAORDINARIA).

• Para cualquier tipo de publicación

- ✓ El solicitante deberá presentar el documento a publicar en archivo físico y electrónico. El archivo electrónico que debe presentar el solicitante, deberá cumplir con los siguientes requisitos:
 - Formato Word para Windows
 - Tipo de letra Arial de 9 pts.
 - No imagen (JPEG, JPG). No OCR. No PDF.

¿Dónde consultar una publicación?

- ✓ Conforme al artículo 11, de la Ley del Periódico Oficial del Estado, la publicación del periódico se realiza de forma electrónica, pudiendo ser consultado de manera gratuita en la página destinada para ello, pudiendo ingresar bajo la siguiente liga electrónica: periodicooficial.slp.gob.mx/
 - **Ordinarias:** lunes, miércoles y viernes de todo el año
 - **Extraordinarias:** cuando sea requerido



Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez (INTERAPAS).

ACUERDO POR EL QUE SE EMITE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ORGANISMO INTERMUNICIPAL METROPOLITANO DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO, SANEAMIENTO Y SERVICIOS CONEXOS DE LOS MUNICIPIOS DE CERRO DE SAN PEDRO, SAN LUIS POTOSÍ Y SOLEDAD DE GRACIANO SÁNCHEZ (INTERAPAS).

C.P. Rafael Munguía Garduño, Contralor Interno del Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de Los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez (INTERAPAS), en ejercicio de las atribuciones previstas en los artículos 6 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 125 fracción III último párrafo de la Constitución Política del estado de San Luis Potosí; 101 fracción XV de la Ley de Aguas del Estado de San Luis Potosí; 61 fracciones XIX y XXII del Reglamento Interno de INTERAPAS, se emite el Código de Ética de las y los Servidores Públicos del Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez (INTERAPAS).

CONSIDERANDO:

I. Que las facultades del Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción son las de establecer bases y políticas para el fomento de la cultura de integridad, por lo que en fecha 12 de octubre del 2018 mediante acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación emitió "los lineamientos para la emisión del Código de Ética"; a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí.

II. Que las normativas que rigen la Ley General del Sistema Anticorrupción, el Sistema Estatal Anticorrupción, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, así como la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, establecen los principios de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia Economía, disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Competencia por Mérito, Eficacia, integridad, Equidad.

III. Que de acuerdo al artículo 16 la Ley General de Responsabilidades Administrativas los servidores públicos deberán observar el código de ética que al efecto sea emitido por las Secretarías o los Órganos Internos de Control, conforme a los lineamientos que emita el sistema nacional anticorrupción, para que en su actuación impere una Conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño. El cual deberá hacerse del conocimiento de los servidores públicos de la dependencia o entidad de que se trate, así como darle la máxima publicidad.

IV. Que es facultad del Órgano Interno de Control del Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad De Graciano Sánchez la creación del presente Código de ética de manera objetiva para desarrollar por excelencia el desempeño de la institución, implementando una ética pública mediante los valores de los servidores públicos, combatiendo así la corrupción, fomentando una cultura de integridad al servicio público, de tal manera que la sociedad tenga una confianza plena en el buen servicio del servidor público, por lo que se expide el siguiente:

CÓDIGO DE ETICA DE INTERAPAS

DISPOSICIONES GENERALES

Por la importancia de la función del Órgano de vigilancia, de Auditoría Interna de INTERAPAS' se ha identificado la necesidad de fortalecer el desarrollo institucional para trabajar con mayores niveles de control interno, gobernanza, transparencia y rendición de cuentas que señalan las leyes en la materia. Bajo este tenor, y con objeto de garantizar la más alta probidad y confiabilidad por parte del personal, se ha desarrollado la Política de Integridad, que contiene diversos instrumentos para orientar las actividades de su personal a fin de que éstas se realicen bajo principios éticos, Conductas y lineamientos para su atención.

Por lo tanto, se requiere una Política de Integridad en constante actualización para atender los requerimientos que se van presentando del marco legal y las mejores prácticas internacionales en la materia guiados por el principio de una actualización, adición y mejora permanente.

Para cumplir, se debe impulsar, fortalecer y consolidarse entre el personal, la Política de Integridad y así fomentar la calidad, eficiencia, transparencia y confianza a través de un alto compromiso con el comportamiento ético. Resalta la importancia de que INTERAPAS y el personal que lo conforma, se comprometan en el trabajo como servidores públicos, con un alto compromiso ético y los valores de actuación que se promueven.

A su vez, la congruencia entre los principios éticos declarados en la Política de Integridad y el comportamiento conductual del personal, apoyará a la consolidación de una base de confianza y transparencia reconocida por la ciudadanía.

La emisión de este documento reafirma el compromiso del Órgano de Control Interno de INTERAPAS a fin de cumplir con el cuerpo normativo vigente en la materia y de preservar la integridad como fundamento necesario para el desarrollo de toda actividad de gobierno.

OBJETO

El objeto del presente Código es:

PRIMERO.- Constituir un elemento de la política de integridad de INTERAPAS¹, para fortalecer la prestación de servicios públicos de manera ética e íntegra;

SEGUNDO.- Precisar los principios y valores fundamentales para el adecuado ejercicio de la función pública;

TERCERO.- Incidir en el comportamiento y desempeño de los Servidores Públicos de INTERAPAS, para formar una ética e identidad profesional compartida, y un sentido de orgullo de pertenencia al servicio público;

CUARTO.- Promover el conocimiento y aplicación de las directrices que establece el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el artículo 6 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí;

QUINTO.- Establecer mecanismos de capacitación de los Servidores Públicos de INTERAPAS, en el razonamiento sobre los Principios y Valores que deberán prevalecer en la toma de decisiones y en el correcto ejercicio de la función pública en situaciones concretas;

SEXTO.- Establecer mecanismos de difusión para promover el conocimiento y aplicación de este Código, y facilitar su eficacia en la prevención de los actos de corrupción.

SÉPTIMO.- Infundir la certeza y el claro entendimiento que, de no conducirse de acuerdo con el presente instrumento, se tendrá un impacto negativo en la confiabilidad y transparencia.

AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación es para todo servidor público del INTERAPAS en el desempeño de su empleo, cargo u comisión, manifestando su compromiso y respecto a los valores y principios éticos.

Corresponde al Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de INTERAPAS, fomentar y vigilar el cumplimiento del presente Código, además de conocer de las denuncias sobre su observancia.

GLOSARIO

Para efectos del presente Código de Ética se entenderá por:

CÓDIGO DE ÉTICA: Instrumento deontológico, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

COMITÉ: órgano democráticamente integrado, que tienen a su cargo el fomento de la ética, Conducta e integridad en el servicio público.

CEPCI- INTERAPAS: Comité de Ética, y de Prevención de Conflictos de Interés del Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento Y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez

CONFLICTO DE INTERESES: Situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la persona servidora pública pueda afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

CULTURA DE LA LEGALIDAD: Es la creencia compartida por una sociedad que el Estado de Derecho ofrece la mejor posibilidad a largo plazo de que sus derechos sean garantizados y sus objetivos sean alcanzados. Estas sociedades están convencidas que aquélla es una aspiración factible y se comprometen a hacerla realidad de manera sostenida.

CULTURA DEL SERVICIO: Busca el mayor beneficio con el menor costo, procurando no sólo atender sino incluso anticipar las necesidades ciudadanas, sabiendo que el manejo de recursos públicos, que provienen de la sociedad, debe realizarse con austeridad y eficiencia, procurando que cualquier servicio, en nuestro caso, la procuración de justicia cumpla siempre los más altos estándares de calidad.

DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA: Es reconocer la dignidad de todas las personas, dándoles el trato que merecen, es decir, digno, considerado, atento, respetuoso de todos sus derechos, deferente y cortés, lo que norma sus relaciones con la sociedad, pero también las relaciones internas y aquéllas que sostienen con todas las demás instituciones gubernamentales, nacionales, extranjeras e internacionales y, con organismos de la sociedad civil.

ÉTICA: Trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables. Por ética se entiende, para los efectos de este Código, el valor supremo de orientar nuestra Conducta conforme a los fines propios de la acción, que son la verdad, el bien y la belleza. Buscar la verdad, perseguir el bien, regocijarnos con la belleza, son la consigna y la recompensa del actuar ético. Un actuar que está orientado por un fin y por un objeto específico: el bien.

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

INTERAPAS: Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez

LINEAMIENTOS: Bases para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, emitidos por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre del año 2018.

LEY DE RESPONSABILIDADES: Ley General de Responsabilidades Administrativas y/o la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí;

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL: Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como de la investigación, sustanciación y, en su caso, de sancionar las faltas administrativas que le competen en los términos previstos en la Ley de Responsabilidades.

SERVIDOR PÚBLICO: Se consideran servidores públicos, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Estatal, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

PRINCIPIOS RECTORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Estos corresponden a los principios éticos constitucionales y legales que rigen al servicio público, que se enlistan en el apartado quinto de los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. y las cuales definimos como Normas de carácter general universalmente aceptadas, que orientan y regulan la actitud del servidor público en el desempeño de su empleo, cargo o comisión en la Administración Pública.

a) COMPETENCIA POR MERITO

Con este principio nos referimos a la competencia por mérito, donde para poder llevar a cabo el empleo o comisión encomendado, requiere contar con los conocimientos, aptitudes y habilidades apropiadas y específicas para llevar a cabo sus responsabilidades, asegurando el correcto desempeño del cargo asignado. Asimismo, mantener esos conocimientos actualizados mediante una capacitación continua. Las personas servidoras públicas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos. El INTERAPAS garantizará que las tareas definidas por su mandato sean ejecutadas por el personal que tenga los conocimientos y las habilidades apropiadas para completarlas con éxito, además de proporcionar la capacitación, apoyo y herramientas para mejorar las labores y actividades del personal. Es de interés que los servidores públicos de INTERAPAS tengan la obligación de aplicar los más elevados niveles profesionales en la realización de su trabajo, utilizando para ello métodos y prácticas de alta calidad y excelencia profesional. Es obligación e interés personal de los servidores públicos, mantenerse actualizados en términos de conocimientos, habilidades, capacidades y competencia profesional, que permita mejorar su desempeño de manera constante. De no contar con la competencia profesional necesaria, deben informar oportunamente, las razones de este hecho a su superior.

b) CONFIDENCIALIDAD

Este principio ético, se refiere a proteger la información obtenida en el desempeño de las funciones, en forma adecuada, equilibrando este actuar con la claridad que dictamina el valor de transparencia y rendición de cuentas. El personal de INTERAPAS mantendrá un equilibrio entre la confidencialidad de la información relacionada con INTERAPAS, con la necesidad de transparencia y rendición de cuentas. Establecerá un método adecuado para mantener la confidencialidad, según sea necesario, sobre todo en lo que respecta a datos sensibles. Los servidores públicos de INTERAPAS, guardarán estricta reserva de la información que obtengan en el desempeño de sus funciones. No podrán revelar o poner en conocimiento de terceros la información o documentación, Todo resultado y conclusión podrá ser difundida únicamente a través de los canales, medios, circunstancias y plazos que establece la Ley en la materia. Los servidores públicos de INTERAPAS no podrán utilizar la información recibida en el desempeño de sus obligaciones como medio de obtener beneficios personales para ellos o para otros. Tampoco divulgarán información que otorgue ventajas injustas o injustificadas a otras personas u organizaciones, ni utilizará dicha información en perjuicio de terceros.

c) DISCIPLINA

Nos referimos a la capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien. Los servidores públicos de INTERAPAS desempeñarán su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos. Exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados, soportando las molestias que esto ocasiona.

d) ECONOMÍA

La economía se refiere al proceso mediante el cual se busca la forma de obtener el mayor rendimiento posible empleando la mínima cantidad de recursos, o reduciendo costos. Los servidores públicos de INTERAPAS en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos que estén bajo su responsabilidad con legalidad, austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia honradez y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social.

e) EFICACIA

La eficacia es la capacidad de cumplir los objetivos sin tener en cuenta la cantidad de recursos utilizados. Encaminada a la consecución de las metas previstas o cumple con sus objetivos. Los servidores públicos de la INTERAPAS actuarán 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.

f) EFICIENCIA

Nos referimos a eficiencia como la utilización racional y efectiva de los recursos disponibles, sean adjudicados o generados en la realización de las labores para las cuales fuimos contratados, de acuerdo con la programación, seguimiento y control establecido. Los servidores públicos de INTERAPAS actuarán en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizarán el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades.

g) EQUIDAD

La equidad promueve la igualdad, más allá de las diferencias. Se relaciona con la justicia social, ya que defiende las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas, sin distinción, solo adaptándose en los casos particulares. Los servidores públicos de INTERAPAS procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

h) HONRADEZ

Se define a la honradez como 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 buscan o aceptan 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.

i) IMPARCIALIDAD

Está definido para dar a todos los sujetos obligados el mismo trato si se encuentran en las mismas circunstancias, sin permitir la injerencia de prejuicios o preferencias personales, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva; Es esencial que los servidores públicos del INTERAPAS sean imparciales, para que así sea considerado por la ciudadanía y por los propios sujetos obligados a los que se fiscaliza, como resultado del trato justo y equitativo que están obligados a dispensar a cada uno de ellos y se mantendrán al margen de intereses externos como lo establece la normatividad. Serán ajenos a las influencias políticas o de cualquier otra índole, para que así se desempeñen con independencia, objetividad e imparcialidad en sus responsabilidades.

j) INDEPENDENCIA

Nos referimos con el principio ético de Independencia, a estar libre de influencias, presiones o circunstancias que pongan en riesgo la capacidad del personal de este Organismo; para cumplir sus responsabilidades de manera imparcial y objetiva. Por lo que el personal debe vigilar que no tenga intereses que disminuyan su actuación independiente e íntegra prevaleciendo como ser independiente en lo que atañe a su condición, mandato, presentación de informes y autonomía de gestión y tendrá plena discreción en el desempeño de sus funciones. De igual manera, pondrá en práctica estas políticas de valores, principios y conductas, llevando a cabo sus funciones, basándose en criterios técnicos sin presiones e influencias externas, ni consideraciones de carácter personal que impliquen un cambio de dirección en los resultados planteados. Además, están obligados a no intervenir en ningún asunto en el cual tengan algún interés personal o de cualquier otra índole, que constituya un impedimento para desempeñar sus funciones, Como parte del principio de independencia, los servidores públicos de INTERAPAS deberán velar siempre por la exactitud y veracidad de la información, precisar sus comentarios y ser pertinentes con respecto al descargo de responsabilidades que señale.

k) INTEGRIDAD

La integridad se define como conducirse con honestidad, de forma confiable, responsable y justa, siempre de buena fe y anteponiendo el interés público a efecto de procurar que la ciudadanía vea en la actuación de los servidores públicos de INTERAPAS un ejemplo de honradez y lealtad, que le permita generar y mantener confianza de los ciudadanos en sus acciones y resultados. Este principio ético, constituye el principal valor a promover e impulsar en nuestro Código de Ética. Para ello todo el personal al servicio de INTERAPAS mencionados en lo sucesivo como servidores públicos, ajustarán su Conducta a las normas legales y éticas aplicables y actuar con integridad tanto en su comportamiento general como en el ejercicio de sus atribuciones y funciones, siempre anteponiendo el interés público por encima de intereses personales. INTERAPAS enfatizará, demostrará, apoyará y promoverá la integridad. De igual manera, garantizar que el ambiente interno sea propicio para que el personal responda a las infracciones a la integridad en el momento oportuno y adecuado.

l) LEALTAD

La lealtad es corresponder a la confianza que el INTERAPAS les ha conferido, tener 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. Los servidores públicos INTERAPAS cumplirán con absoluta lealtad estas normas de ética y las emanadas en materia de fiscalización para la realización de su trabajo. Observarán una Conducta intachable dentro y fuera de la Institución, a efecto de procurar que la ciudadanía vea en este Organismo un ejemplo de actuación honesta que le permita generar y mantener confianza de los ciudadanos.

m) LEGALIDAD

En concordancia al principio de Legalidad, el personal del INTERAPAS deberá cumplir y actuar de acuerdo a las Leyes, Reglamentos, Códigos, Manuales, normas y demás disposiciones jurídicas que les competen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones. Por lo anterior es que INTERAPAS establece los lineamientos de comportamiento a través del presente Código de Ética e informará y encaminará al personal en la adhesión a esas normas.

n) OBJETIVIDAD

La Objetividad es cumplir con el deber, basándose únicamente en evidencia pertinente, relevante y suficiente, la cual se ha valorado y comunicado de manera equilibrada. Los servidores públicos INTERAPAS deben asegurarse que sus resultados estén fundamentados únicamente en evidencia suficiente y pertinente, sobre todo cuando las conclusiones puedan dar origen a fincar o promover responsabilidades y cuando se deba imponer alguna sanción.

o) PROFESIONALISMO

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

p) RENDICIÓN DE CUENTAS

El personal del INTERAPAS deberá dar cuentas claras del trabajo realizado y explicar a la sociedad las acciones realizadas, aceptando consecuentemente la responsabilidad de las mismas. Los servidores públicos del INTERAPAS mantendrán una actitud que les permita asumir la responsabilidad de su función de manera adecuada y en beneficio de la sociedad. Ello los obliga a contribuir a través de sus funciones, en incrementar la eficiencia, eficacia, calidad y oportunidad en el ejercicio los recursos públicos de INTERAPAS, asumiendo plenamente ante la sociedad y las autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía

q) TRANSPARENCIA

La transparencia se entiende como el deber de informar a la ciudadanía el actuar y los resultados del trabajo con debido y restricto apego a la normatividad aplicable en la materia, anteponiendo el interés público y sin perjuicio de terceros. Todo servidor público del INTERAPAS por medio de los mecanismos, canales, medios, circunstancias y plazos que establece la Ley, debe permitir y garantizar el acceso a la información, sin más límite del que imponga el interés público y los derechos de protección de datos personales señalados por las Leyes aplicables. Ello implica respetar las estipulaciones y restricciones señaladas por la Ley en la materia.

VALORES

Estos corresponden a los valores y sus definiciones mencionados en la disposición sexta del capítulo segundo de "Lineamientos para la emisión del Código de ética" a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí. Según lo establecido en el presente código de ética son costumbres y normas de conducta, adquiridos, asimilados y practicados de un modo estrictamente racional o consciente.

- a) Austeridad** todo el personal de INTERAPAS se conducirán con austeridad y sin ostentación y se comprometen a promover el uso racional de los recursos y un ambiente saludable, seguro, incluyente y participativo, afianzando la cultura del ahorro, mediante la aplicación de lineamientos y controles normativos, previniendo y mitigando los impactos ambientales negativos generados por INTERAPAS, siendo así una Organismo eficiente.
- b) Compromiso** todo el personal de INTERAPAS debe de cumplir con los lineamientos del presente código de ética, así como las normas previamente establecidas en el reglamento interno de INTERAPAS, lo anterior a fin de lograr su perfeccionamiento personal en relación a su desempeño o actividad que realiza pues estas deben estar revestidas de ética y profesionalismo
- c) Cooperación:** Los servidores públicos de INTERAPAS colaboran entre sí y propician 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.
- d) Entorno Cultural y Ecológico:** Los servidores públicos INTERAPAS en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio.

- e) **Equidad de género:** Los servidores públicos de INTERAPAS en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.
- f) **Igualdad y no discriminación:** Los servidores públicos INTERAPAS prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.
- g) **Interés Público:** Los servidores públicos de la Unidad de Auditoría Interna del Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez actuarán 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.
- h) **Liderazgo:** Los servidores públicos de INTERAPAS son guía, ejemplo y promotoras del Código de ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.
- i) **Respeto:** Los servidores públicos INTERAPAS se conducirán dando 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.
- j) **Respeto a los Derechos Humanos:** Los servidores públicos de INTERAPAS respetarán los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección. ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

REGLAS DE INTEGRIDAD

DEFINICIÓN Y OBJETIVO DE LAS REGLAS DE INTEGRIDAD

Las reglas de integridad son lineamientos estructurados de manera lógica con relación a los principios rectores y valores previstos en el presente Código, enfocados al ejercicio de las funciones de este Ente Público. El objetivo de las reglas de integridad es brindar herramientas a los Servidores Públicos para resolver dilemas éticos ante situaciones concretas.

REGLA DE INTEGRIDAD DE ACTUACIÓN PÚBLICA. Esta regla consiste en que los Servidores Públicos se conduzcan 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:

I.- Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.

II.- 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.



- III.- 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.
- IV.- Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- V.- 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.
- VI.- Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
- VII.- Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- VIII.- Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de los compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
- IX.- Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apearse a las disposiciones normativas aplicables.
- X.- Permitir que Servidores Públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
- XI.- Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros Servidores Públicos como a toda persona en general.
- XII.- Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, fiscal, mercantil, administrativo, laboral o de cualquier índole, que se promueva en contra del Ente Público.
- XIII.- Dejar 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.
- XIV.- Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personas que sean subordinados o compañeros de trabajo.
- XV.- 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, sin contar con dictamen de compatibilidad en términos de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos para el Estado de San Luis Potosí y sus Municipios, y demás disposiciones aplicables.
- XVI.- 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 a INTERAPAS.
- XVII.- Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas aplicable a INTERAPAS.
- XVIII.- Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.

XIX.- Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

REGLA DE INTEGRIDAD DE 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 y no limitativa, las conductas siguientes:

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

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

III.- 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.

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

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

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

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

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

IX.- Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.

X.- 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.

XI.- Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.

XII.- 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.

XIII.- Difundir, proporcionar o hacer mal uso de cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable, en materia de protección de datos personales.

REGLA DE INTEGRIDAD DE CONTRATACIONES PÚBLICAS, LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIÓN Y CONCESIONES.- Esta regla consiste en que los Servidores Públicos que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participen 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 y no limitativa, las conductas siguientes:

I.- 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.

II.- No aplicar el principio de equidad de la competencia, que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.

III.- Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.

IV.- Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.

V.- Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están, simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.

VI.- Beneficiar a los proveedores, sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.

VII.- Proporcionar de manera indebida, información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.

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

IX.- 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 licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

X.- No imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.

XI.- Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.

XII.- Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.

XIII.- Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

XIV.- Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

XV.- 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.

XVI.- Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.

XVII.- Ser beneficiario directo o a través de familiares de hasta cuarto grado, de contratos relacionados con el Ente Público.

REGLA DE INTEGRIDAD DE PROGRAMAS GUBERNAMENTALES.- Esta regla consiste en que los Servidores Públicos que con motivo de su empleo, cargo o comisión o a través de subordinados, participen en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantizarán 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 y no limitativa, las conductas siguientes:

I.- Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos del INTERAPAS.

II.- Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en las reglas de operación.

III.- 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.

IV.- 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.

V.- 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.

VI.- Discriminar a cualquier interesado, para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.

VII.- Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.

VIII.- Entregar, disponer o hacer uso distinto a las atribuciones encomendadas, de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las atribuciones encomendadas.

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 participen 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 y no limitativa, las conductas siguientes:

I.- Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.

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

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

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

V.- Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.

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

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 y no limitativa, las conductas siguientes:

I.- Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.

II.- 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.

III.- Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.

IV.- Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados, para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.

V.- Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente la constancia de no inhabilitación.

VI.- 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.

VII.- Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares de hasta el cuarto grado de parentesco.

VIII.- Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.

IX.- Otorgar a un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.

X.- Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.

XI.- Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.

XII.- Remover, cesar, despedir, separar, dar o solicitar la baja de Servidores Públicos de carrera, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.

XIII.- 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.

XIV.- 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 de este Ente Público.

REGLA DE INTEGRIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES. Esta regla consiste en que los Servidores Públicos que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administren los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados. Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

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

II.- Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos.

III.- 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.

IV.- 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.

V.- 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.

VI.- Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.

VII.- Utilizar cualquier tipo de vehículo propiedad o arrendado por INTERAPAS, para uso particular o familiar, fuera de la normativa establecida por el propio INTERAPAS.

VIII.- Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.

IX.- 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.

REGLA DE INTEGRIDAD DE PROCESOS DE EVALUACIÓN.- Esta regla consiste en que los Servidores Públicos que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participen 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 y no limitativa, las conductas siguientes:

I.- Proporcionar indebidamente datos contenidos en los sistemas de información de la administración pública, 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.

II.- Trascender 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.

III.- Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.

IV.- Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos.

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 y no limitativa, las conductas siguientes:

I.- 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.

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

III.- Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.

IV.- Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.

V.- 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.

VI.- Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.

VII.- Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.

VIII.- Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas a este Código o al Código de Conducta de este Ente Público.

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

X.- 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.

XI.- 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.

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, participan 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 y no limitativa, las conductas siguientes:

I.- Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.

II.- Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.

III.- Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.

IV.- Excluir la oportunidad de presentar alegatos.

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

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

VII.- 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.

VIII.- 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 de Ética o al Código de Conducta de INTERAPAS.

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:

I.- Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre Servidores Públicos.

II. Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.

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

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

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

VI.- Obstruir la presentación de denuncias o acusaciones sobre el uso indebido o de derroche de recursos públicos.

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

REGLA DE COOPERACIÓN CON LA 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 a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad. Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

I.- Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.

II.- Proponer o en su caso adoptar, cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas no éticas.

III.- Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

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 la función pública. Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

I.- Realizar a personas que sean compañeros de trabajo, personal subordinado o usuarios, señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de movimientos de otras partes del cuerpo.

II.- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, con personas que sean compañeros de trabajo, personal subordinado o usuarios en horarios de trabajo.

III.- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes en el ejercicio de su función, por tener interés sexual por una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.

IV.- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles durante horario laboral o hacia una persona que sea compañera de trabajo, personal subordinado o usuario, para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.

V.- Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.

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

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

VIII.- 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.

IX.- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario, referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual.

X.- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.

XI.- Realizar invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual directamente o mediante insinuaciones, a una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.

XII.- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas que sean compañeros de trabajo, personal subordinado o usuarios, o pretenda colocarlas como objeto sexual.

XIII.- Preguntar a una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.

XIV.- 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.

XV.- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona que sea compañero de trabajo, personal subordinado o usuario.

XVI.- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

XVII.- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas que sean compañeros de trabajo, personal subordinado o usuario.

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

MECANISMOS DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN.

OBJETIVO DE LOS MECANISMOS. El objetivo de los mecanismos de capacitación y difusión es promover el conocimiento y aplicación de este Código, y facilitar su eficacia en la prevención de la corrupción.

MECANISMOS DE CAPACITACIÓN. Los mecanismos de capacitación y difusión del Código de ética y de las Políticas de Integridad incluidas en el presente Código, estarán definidos anualmente conforme al plan de trabajo del CEPCI INTERAPAS; en este se promoverá su conocimiento y aplicación y facilitará su eficacia en la prevención de la corrupción, quienes en coadyuvancia con el Órgano Interno de Control promoverán la impartición de capacitaciones de personal del INTERAPAS, en el razonamiento sobre los principios y valores que deban prevalecer en la toma de decisiones y en el correcto ejercicio de la función pública en situaciones concretas, con base en las directrices previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí y en las reglas de integridad establecidas en este Código.

Dichas capacitaciones se podrán impartir mediante los siguientes mecanismos:

I.- Cursos;

II.- Talleres;

III.- Conferencias;

IV.- Seminarios; o

V.- Cualquier otro que estime pertinente el INTERAPAS.

Se deberán impartir alguno de esos mecanismos a todos sus Servidores Públicos, al menos una vez al año.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN.- El Órgano de Control Interno deberá publicar presente Código y en su caso sus reformas, por los siguientes medios:

1. El Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí; y
2. La página de internet del NTERAPAS: <http://www.interapas.gob.mx/> en el apartado de Código de ética.
3. Puede ser solicitado al CEPCI INTERAPAS a través de su buzón de correo.
4. Además de otros medios de difusión podrán ser carteles, banners, fondos de pantalla, infografías en línea, cursos de capacitación o algún otro medio que considere el CEPCI INTERAPAS pertinente para la difusión y promoción del presente código.

Asimismo, deberá entregarse un ejemplar impreso o en archivo electrónico de este Código y en su caso de sus reformas, a todos los Servidores Públicos.

PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El CEPCI-INTERAPAS valorará los resultados conforme a lo siguiente:

1. Informe Anual de Actividades.
2. Los Indicadores para evaluar el cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta;
3. Las notificaciones u observaciones emitidas por la Auditoría Superior del Estado de San Luis Potosí, y del Órgano de Control Interno con la finalidad de actualizar el presente documento.

Este procedimiento se realizará anualmente, con el objetivo de mantener este documento vigente.

El seguimiento de la actualización de este documento se reportará en las sesiones de trabajo del CEPCI INTERAPAS, acciones que quedaran asentadas en las actas respectivas.

Toda persona servidora pública de INTERAPAS, tiene derecho a participar de manera voluntaria en la actualización del Código de Ética y Conducta, para lo cual podrán emitir sus comentarios mediante el buzón de sugerencias que se ubicará en las instalaciones de INTERAPAS oficina matriz, para efectos del seguimiento y retroalimentación será necesario identificarse mínimamente con los siguientes datos:

1. Nombre completo y RFC de la persona o del servidor público que desea proporcionar algún comentario u observación referente al presente código.
2. Comentario u observación detallada sobre el apartado o texto del Código.

Todos los comentarios que se reciban serán presentados en las sesiones de trabajo del CEPCI INTERAPAS en las cuales el orden del día refiera a la elaboración o actualización del presente documento.

ÓRGANOS DE SANCIÓN Y DE VIGILANCIA.

ÓRGANO DE SANCIÓN.- Al Órgano Interno de Control le corresponde sancionar cualquier acto u omisión que quebrante la disciplina y respeto que, en apego a este Código, deben observar los Servidores Públicos, esto de conformidad con los artículos 109, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 10 párrafo segundo, en relación al artículo 49 fracción I de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y al artículo 74 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y municipios de San Luis Potosí

ÓRGANO DE VIGILANCIA.- Para efectos del presente código el Comité de Ética y Prevención de Conflictos establecido en el Marco Integral de Control Interno del Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez.; es la figura

análoga del Comité de Ética, encargado de fomentar y vigilar el cumplimiento de este Código y su Código de Conducta. En su caso, corresponderá al Órgano Interno de Control regular la integración, organización, atribuciones y funcionamiento del órgano referido en el párrafo anterior.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. - El presente Código iniciará su vigencia al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El CEPCI INTERAPAS, previa aprobación del Órgano Interno de Control y en un término no mayor a ciento ochenta días naturales contados a partir de que inicie su vigencia este ordenamiento, emitirá su Código de Conducta en el cual se deberá especificar la forma en que los Servidores Públicos aplicarán los principios, valores y reglas de integridad que les resulten aplicables.

El Código de Conducta y en su caso sus reformas, deberán difundirse utilizando los mismos mecanismos previstos en este Código.

Así lo acordó y firma el Contador Público Rafael Munguía Garduño, Contralor Interno del Organismo Intermunicipal Metropolitano de Agua Potable, Alcantarillado, Saneamiento y Servicios Conexos de los Municipios de Cerro de San Pedro, San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, a los veintiún días del mes de febrero de dos mil veintidós.

C.P. Rafael Munguía Garduño.

Contralor Interno

INTERAPAS

(Rúbrica)