# Código de Conducta de la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía

SENER
SECRETARÍA DE ENERGÍA

CONUEE
COMISIÓN NACIONAL PARA EL USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA

# ÍNDICE


Pág

Glosario ---------- 3

Introducción ---------- 4

Misión ---------- 4

Visión ---------- 4

Definiciones ---------- 5

Principios ---------- 9

Código de Conducta

I. Actuación pública ---------- 9

II. Información pública ---------- 11

III. Contrataciones públicas ---------- 14

IV. Trámites y servicios ---------- 15

V. Recursos humanos ---------- 16

VI. Administración de bienes muebles e inmuebles ---------- 17

VII. Procesos de evaluación ---------- 18

VIII. Control interno ---------- 19

IX. Procedimiento administrativo ---------- 20

X. Desempeño permanente con integridad ---------- 21

XI. Cooperación con la integridad ---------- 22

# GLOSARIO

| | |
|---|---|
| **Código de Conducta:** | El Código de Conducta de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal de la CONUEE. |
| **CONUEE:** | Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía |
| **CEPCI:** | Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía. |
| **SENER:** | Secretaría de Energía. |
| **SFP:** | Secretaría de la Función Pública. |
| **Acuerdo:** | Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. |
| **Lineamientos:** | Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés |
| **PAT:** | Plan Anual de Trabajo. |
| **UEEPCI:** | Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaria de la Función Pública. |

# INTRODUCCIÓN

Las y los servidores públicos ejercen funciones con la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público, con la conciencia de que sus acciones y decisiones inciden en el bienestar de México, en sus oportunidades de desarrollo y en su futuro.

Por ello, es necesario enfrentar el actuar diario con un irrestricto cumplimiento a las Leyes y con la observancia de valores éticos y de integridad.

Este documento representa guía esencial, una referencia y un apoyo en la toma de decisiones para el correcto desempeño de los cargos, comisiones y/o actividades del personal adscrito a esta Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía.

Este Código, ofrece lineamientos para orientar la conducta y ayuda a tener presentes la Visión y la Misión del personal adscrito a la Conuee.

Por lo anterior, se invita a toda la comunidad de esta Comisión a conocer y hacer suyo este Código, adoptando cada una de las acciones descritas como una forma de trabajo y un estilo de vida, con el único propósito de dignificar el servicio público y así fortalecer el bienestar de la ciudadanía, el respeto a las leyes y el progreso de México.

# MISIÓN

Promover el uso óptimo de la energía, desde su explotación hasta su consumo, mediante la adopción de medidas y de mejores prácticas para el uso eficiente de la energía en los diferentes sectores de la economía y la población.

# VISIÓN

Ser el órgano técnico articulador de las políticas públicas en uso eficiente de la energía del país que logren el cambio tecnológico y del comportamiento en las y los usuarios finales de la energía, con la participación de los sectores social, público y privado.

# DEFINICIONES

Para la interpretación y efectos del presente Código de Conducta de la Conuee, los siguientes conceptos quedan definidos de la siguiente manera:

**Acoso laboral:** Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Las agresiones pueden ser ejercidas por personal de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas.

**Acoso sexual:** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Agresión Física:** Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.

**Austeridad:** Característica que denota el uso adecuado y moderado de los recursos humanos, financieros y materiales conforme a las disposiciones aplicables.

**Cargo Público:** Nombramiento por una autoridad competente, que faculta para el desempeño de ciertos empleos, el ejercicio de determinadas atribuciones o la prestación de algunas funciones de carácter público, en beneficio de la Ciudadanía

**Clima laboral**: Es el medio ambiente laboral resultado de la interacción de las personas dentro de su entorno de trabajo. Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución.

**Compromiso:** Obligación contraída.

**Conciliación entre vida familiar y laboral:** Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares. (Norma Mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres).

**Conducta Ilícita:** Conducta contraria a lo establecido en las leyes por intención o negligencia con una manifestación concreta de un daño imputable en razón de su dolo o culpa.

**Conflicto de Interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la o el servidor público puedan afectar el desempeño debido e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones;

**Cultura:** Conjunto de conocimientos que permite a las personas desarrollar su juicio crítico respecto de situaciones específicas.

**Denuncia:** Aviso establecido ante alguna autoridad competente, sobre el ejercicio de algún hecho ilícito que se ha cometido.

**Diligencia:** Cuidado en la ejecución de algún trabajo o encomienda.

**Discriminación:** Práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.

**Eficiencia:** Capacidad de ejercer el servicio público, aprovechando los conocimientos, experiencia y recursos con los que se cuenta, con el propósito de lograr la satisfacción de la ciudadanía.

**Equidad:** Principio de justicia relacionado con la idea de igualdad sustantiva que debe prevalecer a favor de cualquier persona. Incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos, así como la igualdad de oportunidades.

**Ética:** Conducta sobre la cual versa el actuar de las y los servidores públicos, mostrando valores morales como la buena fe y otros principios necesarios para una vida sana en la sociedad.

**Facultades:** Aptitud, poder o derecho para realizar alguna acción específica.

**Género:** Conjunto de elementos determinados por las sociedades con respecto a la sexualidad de los individuos, es decir que se clasifica a las personas en género masculino o femenino.

**Honestidad:** Característica de las y los servidores públicos que los distingue por su actuación apegada a las normas jurídicas y a los principios que rigen el servicio público.

**Hostigamiento Sexual:** Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Integridad:** Actuación sustentada en la honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, la o el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

**Justicia:** Actuación que necesariamente se lleva a cabo en cumplimiento a las normas jurídicas inherentes a la función que se desempeña, con el propósito de aplicarlas de manera imparcial al caso concreto. Es obligación del personal de la Comisión conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

**Legalidad:** Actuación apegada al sistema jurídico mexicano.

**Queja**: Recurso del personal adscrito a la Comisión a través de la cual puede expresar cualquier tipo de situación que le disguste, apene o incomode provocada por algún sujeto o contra quienes ejercen sobre él autoridad.

**Regla de Integridad :** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la o el servidor público puedan afectar el desempeño debido e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones.

**Principios:** Valoraciones que orientan la conducta individual, desde la conciencia de cada persona.

**Servidor Público:** Toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

**Valores:** Son aprendizajes estratégicos, relativamente estables en el tiempo de que una forma de actuar es mejor que su opuesta para conseguir nuestros fines o lo que es lo mismo, para conseguir que nos salgan bien las cosas.

# PRINCIPIOS Y VALORES

Los principios y valores sobre los cuales versara el ejercicio de la función pública de las y los servidores públicos de la Conuee, se describen a continuación:

## LEGALIDAD

Los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

## HONRADEZ

Los servidores públicos se conducen 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.

## LEALTAD

Los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

## EFICIENCIA

Los servidores públicos actúan 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.

## IMPARCIALIDAD

Los servidores públicos dan a la ciudadanía y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

## RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

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

## IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Los servidores públicos 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.

## EQUIDAD DE GÉNERO

Los servidores públicos, 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.

# CODIGO DE CONDUCTA

## I. ACTUACIÓN PÚBLICA

**Compromiso**

El personal de la Conuee desempeña su empleo, cargo, comisión o función, conducente en su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

**Acciones contrarias al compromiso:**

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

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

**b)** 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.

**c)** Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.

**d)** Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.

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

**f)** Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.

**g)** Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.

**h)** Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de las y los compañeros de trabajo, subordinados o de la ciudadanía en general.

**i)** Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables.

**j)** Permitir que el personal de la Conuee incumpla total o parcialmente con su jornada u horario laboral.

**k)** Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a las y los servidores públicos como a toda persona en general.

**l)** Actuar bajo el ejercicio de la abogacía en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.

**m)** Dejar de establecer medidas preventivas al momento de recibir información por escrito como superior jerárquico/a, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.

**n)** Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeras y compañeros de trabajo.

**ñ)** Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.

**o)** Dejar de colaborar con otras y otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.

**p)** Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.

**q)** Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.

**r)** Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

## II. INFORMACIÓN PÚBLICA

**Compromiso**

El personal de la Conuee tienen la obligación de desempeñar su empleo, cargo, comisión o función, conforme al principio de transparencia y resguardar la documentación e información gubernamental que tengan bajo su responsabilidad.

**Acciones contrarias al compromiso:**

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

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

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

**c)** 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.

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

**e)** Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.

**f)** Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.

**g)** Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.

**h)** Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.

**i)** 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.

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

**k)** 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.

## III. CONTRATACIONES PÚBLICAS

**Compromiso**

El personal de la Conuee que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través del personal subordinado, participe en contrataciones públicas se conducirán con transparencia, imparcialidad y legalidad; orientando sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantizando las mejores condiciones para el Estado.

**Acciones contrarias al compromiso:**

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

**a)** 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 inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.

**b)** Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre las personas que participen dentro de los procedimientos de contratación.

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

**d)** Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.

**e)** Favorecer a cualquier licitante 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.

**f)** Beneficiar a cualquier proveedor sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.

**g)** Proporcionar de manera indebida información de las y los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.

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

**i)** Influir en las decisiones de otras y otros servidores públicos para que se beneficie a una o un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

**j)** Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.

**k)** Enviar correos electrónicos a cualquier licitante, proveedor, contratista o concesionaria a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.

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

**m)** Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas.

**n)** Ser objeto de un beneficio directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

## IV. TRÁMITES Y SERVICIOS

**Compromiso**

El personal de la Conuee que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participe en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atenderán a las y los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

**Acciones contrarias al compromiso:**

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

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

**b)** Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.

**c)** Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.

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

**e)** Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.

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

# V. RECURSOS HUMANOS

**Compromiso**

El personal de la Conuee, al participar en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o al desempeñar en general su empleo, cargo, comisión o función, se apegarán a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

**Acciones contrarias al compromiso:**

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

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

**b)** 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.

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

**d)** Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.

**e)** Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.

**f)** 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 la ciudadanía.

**g)** Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.

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

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

**j)** 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.

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

**l)** Remover, cesar, despedir, separar o solicitar la baja de alguna o algún servidor público, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.

**m)** Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.

**n)** Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de las y los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño sea contrario a lo esperado.

**ñ)** 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 al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

## VI. ADMINISTRACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES

**Compromiso**

El personal de la Conuee que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participe en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administrarán los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

**Acciones contrarias al compromiso:**

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

**a)** Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.

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

**c)** Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a las y los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.

**d)** Intervenir o influir en las decisiones de otras y otros servidores públicos para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.

**e)** 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.

**f)** Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.

**g)** Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.

**h)** Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.

**i)** Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.

## VII. PROCESOS DE EVALUACIÓN

**Compromiso**

El personal de la Conuee que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participe en procesos de evaluación, se apegarán en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

**Acciones contrarias al compromiso:**

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

**a)** Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.

**b)** Trasgredir 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.

**c)** Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.

**d)** Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.

## VIII. CONTROL INTERNO

**Compromiso**

El personal de la Conuee que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participe en procesos en materia 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.

**Acciones contrarias al compromiso:**

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

**a)** Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.

**b)** Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.

**c)** Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.

**d)** Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.

**e)** Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.

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

**g)** Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.

**h)** Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

**i)** Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.

**j)** 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 las y los servidores públicos.

**k)** 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.

## IX. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

**Compromiso**

El personal de la Conuee que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos, tienen una cultura de denuncia, respetando las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

**Acciones contrarias al compromiso:**

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

**a)** Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.

**b)** Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.

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

**d)** Excluir la oportunidad de presentar alegatos.

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

**f)** Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

**g)** Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.

**h)** Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

## X. DESEMPEÑO PERMANENTE CON INTEGRIDAD

**Compromiso**

El personal de la Conuee en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

**Acciones contrarias al compromiso:**

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

**a)** Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre las y los servidores públicos.

**b)** Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otras y otros servidores públicos como a toda persona en general.

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

**d)** Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeras y compañeros de trabajo o personal subordinado.

**e)** Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.

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

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

**h)** 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.

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

**j)** Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.

**k)** Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan siendo útiles.

**l)** Obstruir la presentación de denuncias, acusaciones o delaciones sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.

**m)** Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.

**n)** Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

## XI. COOPERACIÓN CON LA INTEGRIDAD

**Compromiso**

El personal de la Conuee en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, cooperan con esta Comisión 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.

**Acciones contrarias al compromiso:**

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

**a)** Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.

**b)** Proponer, o en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.

**c)** Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

SENER
SECRETARÍA DE ENERGÍA

CONUEE
COMISIÓN NACIONAL PARA EL USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA

**Aprobado por el grupo del trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Conuee, en la Ciudad de México a los 8 días del mes de septiembre del año dos mil dieciséis.- Rubrica**

## Miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Conuee

Ing. César Enrique Sobrino Monroy
Presidente del Comité

Lic. Noé Roberto Rodríguez Muñoz
Secretario Ejecutivo

Lic. Leticia Acacio Trujillo
Representante del Nivel de Dirección General Adjunta

Juventino Hebert León Sánchez
Representante del Nivel Dirección de Área

Lic. Teodora Flor de Maria Chávez Sandoval
Representante Nivel de Subdirección de Área

Lic. Alejandra Mireya Rodríguez Pérez
Representante del Nivel de Jefatura de Departamento

SENER
SECRETARÍA DE ENERGÍA

CONUEE
COMISIÓN NACIONAL PARA EL USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA

**Miembros del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Conuee**

C. Julio César Burgos González
Representante del Nivel de Enlace

Lic. Pamela Estefanía Macías Calva
Representante del Nivel Operativo

C. Bernabé Sotelo Hernández
Suplente del Representante del Nivel Operativo

C. Perla Virginia Lazcano Méndez
Representante del Nivel Operativo

**Asesores del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Conuee**

Lic. Heli Iván Martínez Duran
Asesor representante del Área de Recursos Humanos de la Conuee

Mtra. Dora Isabel Valencia Oregón
Asesor representante del Órgano Interno de Control en la Secretaria de Energía

Lic. Leonel Villarreal Bonilla
Asesor representante del Área de Asuntos Jurídicos de la Conuee

**Esta hoja forma parte del Código de Conducta aprobado el día 8 del mes de septiembre de dos mil dieciséis a las 13:35 horas, por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Conuee.**