

**CODIGO DE CONDUCTA
DE LA
SECRETARIA DE MARINA**



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
PREÁMBULO.....	5
FUNDAMENTO LEGAL.....	6
CAPÍTULO I.....	7
NORMAS PRELIMINARES.....	7
CAPÍTULO II.....	8
PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES.....	8
CAPÍTULO III.....	9
VALORES DE TODO SERVIDOR PÚBLICO.....	9
CAPÍTULO IV.....	12
REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	12
CAPÍTULO V.....	25
VALORES FUNDAMENTALES DE LA SECRETARÍA DE MARINA.....	25
CAPÍTULO VI.....	26
PREVENCIONES GENERALES.....	26
GLOSARIO.....	28

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SECRETARÍA DE MARINA

INTRODUCCIÓN

Esta institución tiene una dualidad de funciones, la primera como institución constitucional al ser una de las tres fuerzas armadas, en la que se han girado diversas disposiciones normativas sobre la conducta ética a la que debe apegarse el personal naval como son la Ley de Disciplina para el Personal de la Armada de México, el Reglamento General de Deberes Navales y el Catálogo de Faltas de la Secretaría de Marina, publicadas en el Diario Oficial de la Federación con fechas 13 de diciembre de 2002, 10 de septiembre y 3 de junio de 2003, respectivamente, los cuales establecen lineamientos de ética para el personal naval, así como sanciones por conductas desplegadas, ya sea en su condición de militar o como servidores públicos; y la otra como parte integrante de la Administración Pública Federal, por lo que no obstante de contar con los ordenamientos antes citados, a fin de cumplir con 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, publicados el 20 de agosto de 2015, la Secretaría de Marina, elabora el presente Código de Conducta, el cual no solo rige la actuación del personal naval, sino también de los servidores públicos de procedencia civil que laboran en esta dependencia, estando acorde con los objetivos señalados en la meta nacional número I “México en Paz” del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, la cual busca fortalecer las instituciones mediante el diálogo y la construcción de acuerdos con actores políticos y sociales, la formación de ciudadanía y corresponsabilidad social, el respeto y la protección de los derechos humanos, la erradicación de la violencia de género, el combate a la corrupción y el fomento de una mayor rendición de cuentas, todo ello orientado a la consolidación de una democracia plena.

Bajo este orden de ideas, el Código de Conducta, contempla los lineamientos bajo los cuales deberá conducirse el personal naval y civil, no sólo en su desempeño en el servicio público, sino también en su vida privada, ya que con cada una de sus acciones, deberá demostrar un comportamiento digno y ejemplar como miembro de la Secretaría de Marina. Sin embargo y en atención a la reforma por la que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicados en el Diario Oficial de la Federación con fecha 10 de junio de 2011, por el que se

amplía la gama de derechos que deberá respetar el poder público, en el que se describen los derechos de las personas, es decir, el personal de la Secretaría de Marina jamás deberá exceder las limitaciones impuestas por los Derechos Humanos y sus Garantías, las que cobran singular importancia cuando preservan los derechos fundamentales del hombre y la mujer frente a la fuerza militar.

Para lograr lo anterior, se analizaron dos documentos esenciales que describen los principios constitucionales y los valores que todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones y en específico el personal que se desempeña como tal en la Secretaría de Marina, siendo estos, 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 y los valores fundamentales contenidos en el Acuerdo Secretarial número 139 del 9 de septiembre de 2015.

Producto de ese análisis, se identificaron valores que tienen la misma finalidad, pero con diferente denominación, lo que resulta confuso en su aplicación, en este caso, se optó porque prevalezcan los valores fundamentales de la Secretaría de Marina, ya que el personal desde su alta en el servicio activo es instruido y forjado con base en los mismos.

A continuación, se enlistan los Principios Constitucionales que todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función; los Valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, así como los Valores Fundamentales de la Secretaría de Marina, siendo estos los siguientes:

CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO FEDERAL			ACUERDO DE LA SECRETARÍA DE MARINA
PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES	VALORES DE TODO SERVIDOR PÚBLICO	REGLAS DE INTEGRIDAD	VALORES FUNDAMENTALES
Legalidad	Interés público	Actuación pública	Honor
	Respeto	Información pública	
Honradez	Respeto a los derechos humanos	Contrataciones Públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones	Deber
	Igualdad y no discriminación	Programas gubernamentales	
	Equidad de género	Trámites y servicios	
Lealtad	Entorno cultural y ecológico	Recursos humanos	Lealtad
	Integridad	Administración de bienes muebles e inmuebles	
Imparcialidad	Cooperación	Procesos de evaluación	Patriotismo
	Liderazgo	Control interno	
	Transparencia	Procedimiento administrativo	
Eficiencia	Rendición de cuentas	Desempeño permanente con integridad	
		Cooperación con la integridad	

PREÁMBULO

Los valores son la base sobre la cual el ser humano forja sus convicciones y apoya sus acciones; los valores dan sentido a nuestras vidas, estructuran y orientan la propia conducta proporcionando un marco de referencia a palabras y acciones a los miembros de ésta dependencia; entendiéndose como miembros, a las mujeres y hombres que se desempeñan como servidoras públicas y servidores públicos en la Secretaría de Marina.

Es obligación de todos los Servidores Públicos de la Secretaría de Marina, conocer y dar cabal cumplimiento a los principios y valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, así como a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.

En la Secretaría de Marina los valores fundamentales rigen el comportamiento de los miembros de la institución y contribuyen a formar los rasgos de su personalidad; actúan como principios y constituyen el fundamento de todo juicio, decisión o acción que realiza el personal a lo largo de su carrera profesional.

Algunas características son deseables en todo individuo que se integran a una organización, sea esta militar o no, destacan entre ellas la entrega, la disponibilidad, la capacidad, la creatividad, la iniciativa, la discreción, la tolerancia y el sentimiento de pertenencia; sin embargo, no se deben confundirlas con los valores institucionales que son aquellos que hacen del conjunto un pilar que apoya a la sociedad y a la patria.

Los criterios para escoger los valores de una institución militar pueden ser muy variados, sin embargo aquellos que se consideran indispensables son los que tienen aplicabilidad para todos los grados y situaciones; los que son perennes, es decir, son siempre actuales y por ende apegados a la situación que vive la sociedad mexicana en el contexto nacional e internacional; y por lo último los que van más allá de las características personales positivas porque su rasgo fundamental es el bien del conjunto a través de la institucionalidad.

FUNDAMENTO LEGAL

El presente Código de Conducta de la Secretaría de Marina, está fundamentado en la normatividad siguiente:

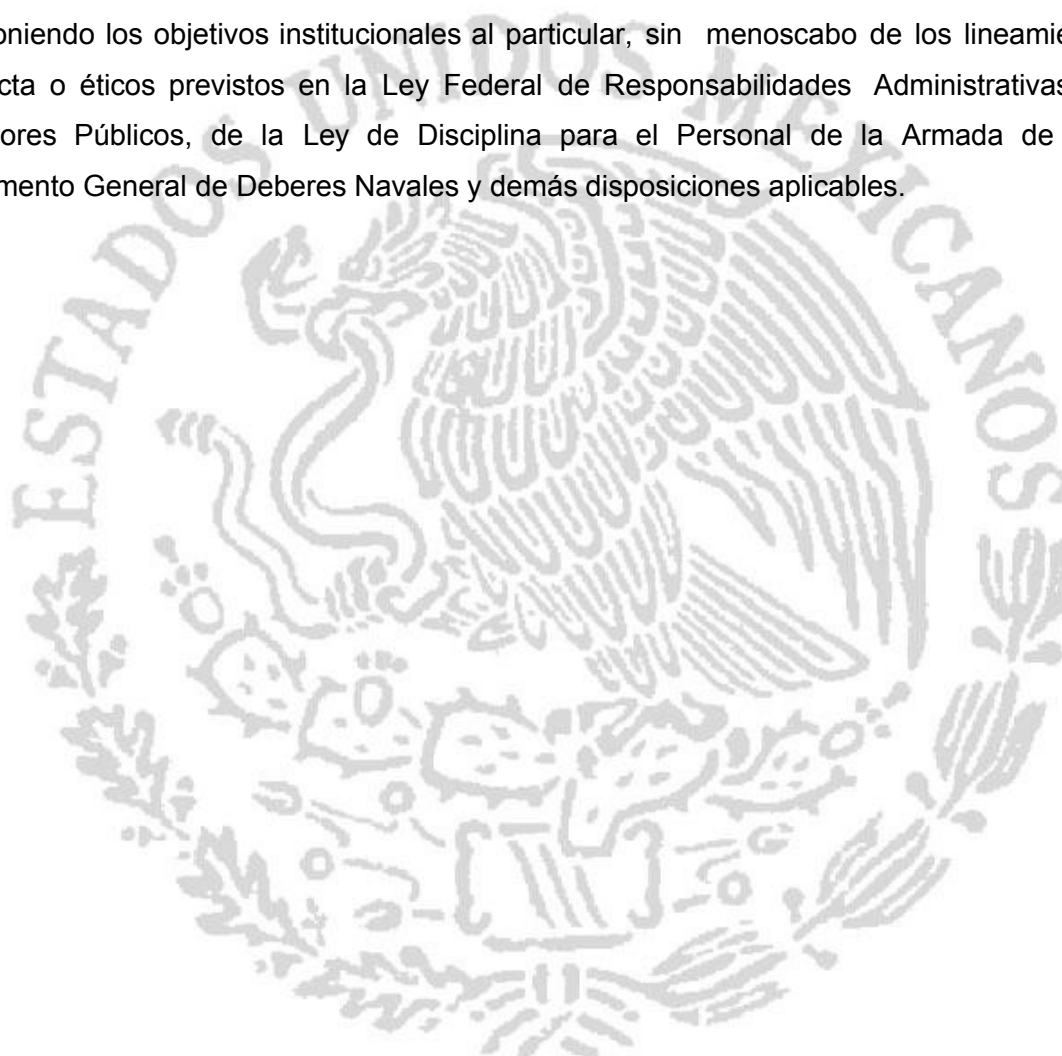
- Artículos 108 y 109, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Artículos 2, fracción I, 9, 12 y 30, fracciones I y XXVI, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Artículos 2, fracción XVI, 4, fracción I, de la Ley Orgánica de la Armada de México.
- Artículo 1, del Reglamento Interior de la Secretaría de Marina.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.
- Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018.
- Programa Sectorial de Marina 2013-2018.
- 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 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.

CAPÍTULO I

NORMAS PRELIMINARES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todo servidor público de la Secretaría de Marina, en su proceder deberá observar puntualmente lo que en este Código se establece, evitando los conflictos de interés, anteponiendo los objetivos institucionales al particular, sin menoscabo de los lineamientos de conducta o éticos previstos en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, de la Ley de Disciplina para el Personal de la Armada de México, Reglamento General de Deberes Navales y demás disposiciones aplicables.



CAPÍTULO II

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

ARTÍCULO 2. 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.

ARTÍCULO 3. 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.

ARTÍCULO 4. 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.

ARTÍCULO 5. IMPARCIALIDAD

Los servidores públicos dan a los ciudadanos 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.

ARTÍCULO 6. 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.

CAPÍTULO III

VALORES DE TODO SERVIDOR PÚBLICO

ARTÍCULO 7. INTERÉS PÚBLICO

Los servidores públicos actúan 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.

ARTÍCULO 8. RESPETO

Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

ARTÍCULO 9. 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.

ARTÍCULO 10. 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.

ARTÍCULO 11. 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.

ARTÍCULO 12. ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

Los servidores públicos 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 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.

ARTÍCULO 13. INTEGRIDAD

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

ARTÍCULO 14. COOPERACIÓN

Los servidores públicos 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 los ciudadanos en sus instituciones.

ARTÍCULO 15. LIDERAZGO

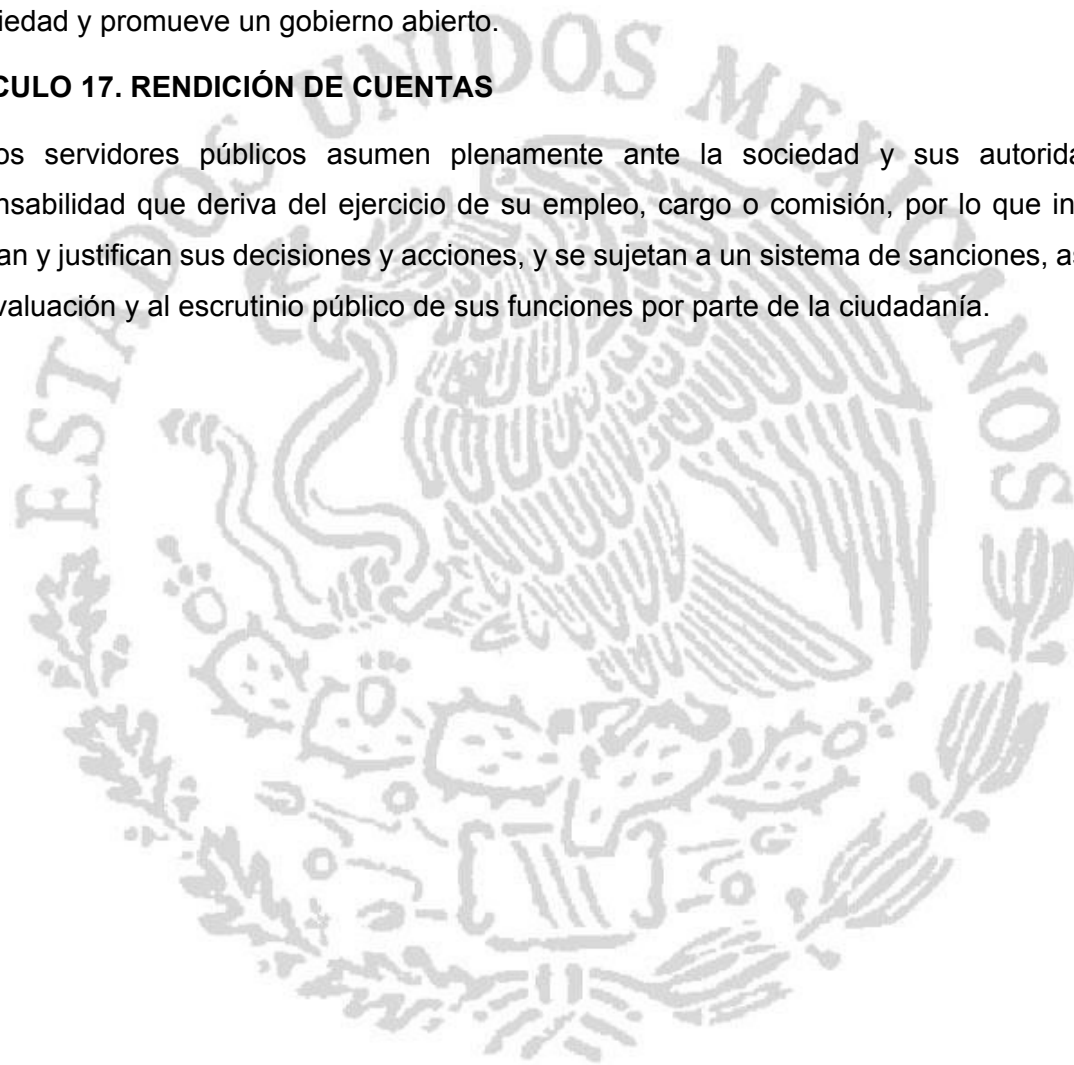
Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

ARTÍCULO 16. TRANSPARENCIA

Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

ARTÍCULO 17. RENDICIÓN DE CUENTAS

Los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus 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.



CAPÍTULO IV

REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

ARTÍCULO 18. ACTUACIÓN PÚBLICA

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

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

- 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 compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
- i) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegar a las disposiciones normativas aplicables.
- j) Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.

- k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- l) Actuar como abogado o procurador 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 ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o 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 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) Apartarse de los preceptos reglamentarios de la Institución, al socializar con personas de dudosa conducta y actividades.
- r) Encubrir o dejar de actuar en contra de personas vinculadas con la delincuencia organizada.
- s) Externar de manera maliciosa y pública las políticas de gobierno, denostando a las instituciones.

ARTÍCULO 19. INFORMACIÓN PÚBLICA

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

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.

ARTÍCULO 20. CONTRATACIONES PÚBLICAS, LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIÓN Y CONCESIONES

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

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 los participantes 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 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.
 - f)** Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
 - g)** Proporcionar de manera indebida información de 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 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.
 - j)** Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
 - k)** Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios 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)** Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

- n) 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.
- ñ) 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.
- o) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
- p) Ser beneficiario 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.
- q) Abstenerse de autorizar la selección contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.
- r) No considerar que en tanto la justificación de la selección del proveedor, como de los bienes, arrendamientos y servicios a contratar y el precio de los mismos, según las circunstancias que ocurran en cada caso, deberá motivarse en criterios de economía, eficacia, eficiencia, imparcialidad, honradez y transparencia que aseguren las mejores condiciones para la dependencia, lo cual constará en un escrito firmado por el titular del área usuaria o requirente, y el dictamen de la procedencia de la contratación será autorizado por el titular de la dependencia o entidad, o aquel servidor público en quien éste delegue dicha función. En ningún caso la delegación podrá recaer en servidor público con nivel inferior al de director general en las dependencias o su equivalente en las entidades.
- s) No contar con programas anuales de adquisiciones, arrendamientos y servicios, y los que abarquen más de un ejercicio presupuestal para la contratación de bienes o servicios.

ARTÍCULO 21. PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apege 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:

- a) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
- b) Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en la reglas de operación.
- c) 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.
- d) Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcional por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.
- e) 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.
- f) Discriminar a cualquier interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
- g) 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.
- h) Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.
- i) Entregar la documentación alterada para tener acceso a los programas gubernamentales.

ARTÍCULO 22. TRÁMITES Y SERVICIOS

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

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.
- g) Actuar con indolencia en la gestión de trámites administrativos.

ARTÍCULO 23. RECURSOS HUMANOS

El servidor público que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apega 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:

- 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 todo ciudadano.

- 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 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 dar o solicitar la baja de servidores públicos de carrera, 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 los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público 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.

ARTÍCULO 24. ADMINISTRACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administra 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:

- 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 los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- d) 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.
- 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.
- j) Sustituir bienes muebles de desecho por los que se solicitó la baja cuando esto se encuentren en óptimas condiciones de uso.
- k) Del responsable o dictaminador técnico de no informar de las partes que puedan reaprovecharse del bien que se les solicita la baja y se emplee para interés personal.

ARTÍCULO 25. PROCESOS DE EVALUACIÓN

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos de evaluación, se apegue 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:

- 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) Trascudir 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.

ARTÍCULO 26. CONTROL INTERNO

El servidor público que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica 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:

- 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 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.
- l) Utilizar las redes sociales para dar a conocer indebidamente el contenido de documentos oficiales.

ARTÍCULO 27. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

El servidor público que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta 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:

- 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.

ARTÍCULO 28. DESEMPEÑO PERMANENTE CON INTEGRIDAD

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

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 servidores públicos.
- b) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a 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 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 normatividad 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.
- ñ) Conducirse con falsedad en cualquier acto del servicio, protegiendo o culpando a una tercera persona.
- o) Mentir, manipular o robar.
- p) Confabularse para hacer mal uso de los recursos puestos a su disposición.

ARTÍCULO 29. COOPERACIÓN CON LA INTEGRIDAD

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera con la dependencia o entidad en la que labora 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:

- a) Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
- b) Proponer, 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.

CAPÍTULO V

VALORES FUNDAMENTALES DE LA SECRETARÍA DE MARINA

ARTÍCULO 30. HONOR

Es la cualidad moral que lleva a la persona al estricto cumplimiento de los compromisos establecidos con su nación, la institución, sus conciudadanos y con ella misma, conduciéndose con dignidad, integridad y espíritu de justicia en todo momento dentro y fuera del servicio.

ARTÍCULO 31. DEBER

Es la vocación que muestra el personal naval para cumplir cabalmente con las obligaciones que la sociedad y el servicio exigen.

ARTÍCULO 32. LEALTAD

Es la convicción de fidelidad hacia la nación, la institución, la superioridad y subalternos.

ARTÍCULO 33. PATRIOTISMO

Es el amor, devoción y compromiso que se tiene por México y sus símbolos, anteponiéndola siempre a cualquier interés personal y de grupo.

CAPÍTULO VI

PREVENCIONES GENERALES

ARTÍCULO 34.

El Servidor Público de la Secretaría de Marina, deberá observar todos aquellos valores y actitudes éticas que lo distinguen como miembro de esta Institución, en el ejercicio de las funciones que desempeña por su cargo, comisión, grado o profesión.

ARTÍCULO 35.

Todo el personal que labore en esta Institución cuando reciba un cargo, en el acta de Entrega/Recepción debe contener en el texto, que conoce el Código de Conducta de la SEMAR y se compromete a cumplirlo y a vigilar su plena observancia, para que con ello optimice su servicio público.

ARTÍCULO 36.

Todo Servidor Público que labore en la Institución, debe conocer el Código de Conducta de la Institución, comprometiéndose a cumplirlo y a vigilar su total observancia para cumplir con sus funciones como tal.

Los Mandos de las Unidades y Establecimientos Navales, son los responsables que el personal que labora en la Institución conozca y aplique el Código de Conducta de la Secretaría de Marina.

ARTÍCULO 37.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina, es el ente que vigilará la aplicación y cumplimiento del Código de Ética de los Servidores Públicos y Código de Conducta de la Institución.

ARTÍCULO 38.

El contenido del presente documento no exime del cumplimiento de la normatividad vigente.

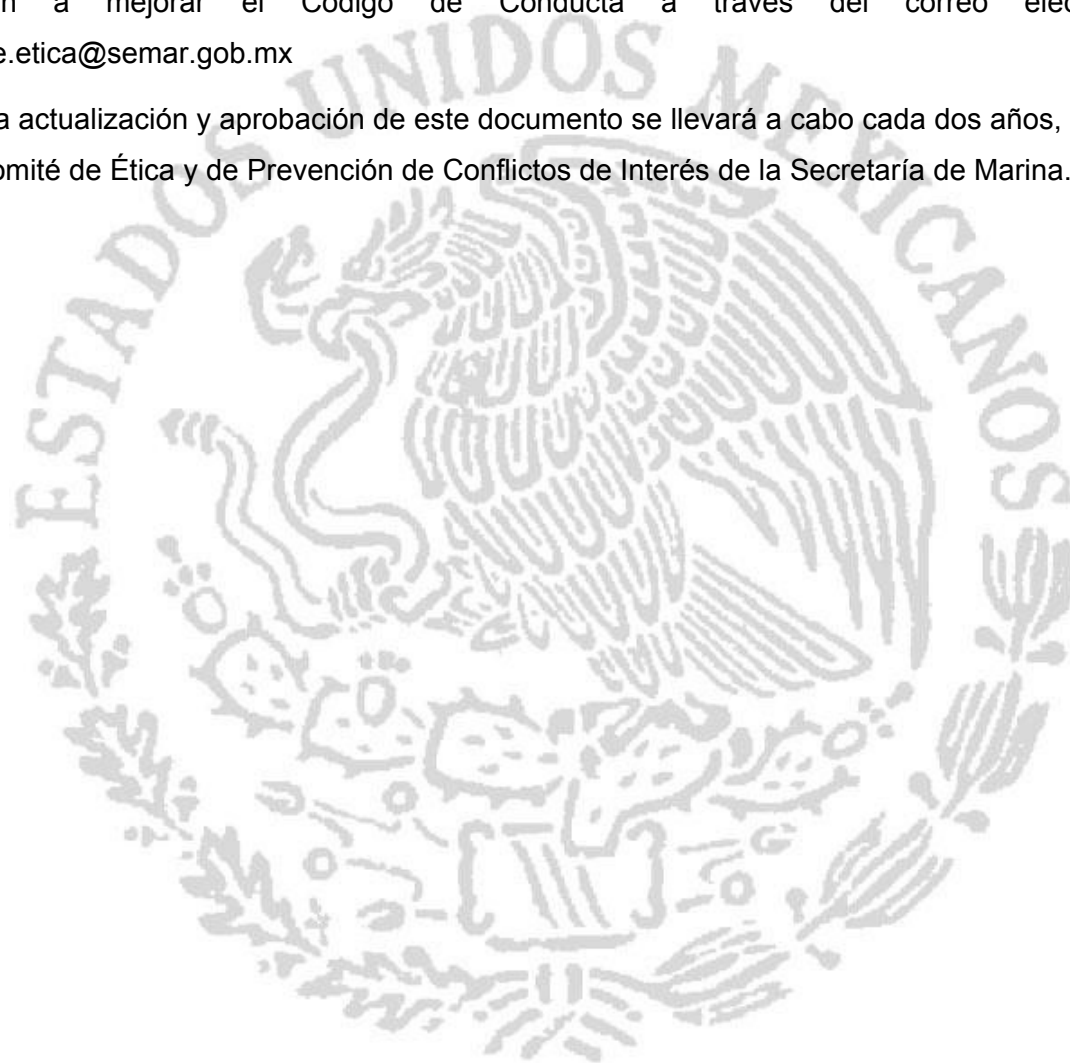
Propuestas de Mejora

Este documento puede ser descargado de la normateca institucional, en el rubro Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI – SEMAR), ingresando en:

<http://normateca.naval.sm>

Se le invita a todo el personal que labora en la SEMAR, a presentar sugerencias e ideas que ayuden a mejorar el Código de Conducta a través del correo electrónico: comite.etica@semar.gob.mx

La actualización y aprobación de este documento se llevará a cabo cada dos años, a través del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina.



GLOSARIO

Amedrentar: Infundir miedo, atemorizar

Cabalmente: De manera excelente, completo, exacto

Código de Conducta: El instrumento emitido por el titular de la Secretaría de Marina para orientar la actuación de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones y que deriven de las funciones y actividades propias de la Institución.

Concesiones: Acción de otorgar una administración a particulares o empresas el derecho para explotar alguno de sus bienes o servicios durante un tiempo determinado.

Convicción: Seguridad que tiene una persona de la verdad o certeza de lo que piensa o siente.

Dádiva: Acción o cosa que se da gratuitamente.

Desplegadas: Ejercitar o poner en práctica una actividad, o manifestar una cualidad. Desplegó tino e imparcialidad.

Discrecionalidad: Que se hace libre y prudencialmente.

Dualidad: Existencia de dos caracteres o fenómenos distintos en una misma persona o en un mismo estado de cosas.

Eludir: Evitar con astucia una dificultad o una obligación.

Enajenación: Implica la transferencia de un derecho real de un patrimonio a otro.

Enunciativa: Dicho de un enunciado: Que afirma o niega.

Equidad: Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece.

Escrutinio: Examen y averiguación exacta y diligente que se hace de algo para formar juicio de ello.

Exclusión: Quitar a alguien o algo del lugar que ocupaba o prescindir de él o de ello.

Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud.

Impere: Mandar sobre algo o alguien.

Inequitativo: Que no tiene equidad.

Inobservar: Falta de observancia u obediencia a las leyes o las normas.

Intrínsecos: Es inherente a la naturaleza de una cosa.

Licitantes: Aquellos que participan en un concurso público ofreciendo la ejecución de un servicio a cambio de la obtención de dinero u otros beneficios.

Menoscabar: Disminuir algo, quitándole una parte, acortarlo, reducirlo.

Ostentación: Magnificencia exterior y visible.

Perenne: Continuo, incesante, que no tiene intermisión.

Prescindir: Abstenerse, privarse de algo, evitarlo.

Principio de máxima publicidad: La obligación de los sujetos obligados de poner a disposición de la sociedad toda la información relevante sobre su estructura, atribuciones, estrategias, evaluaciones y decisiones.

Proselitismo: Partidario que se gana para una facción, parcialidad o doctrina.

Servidor Público: Personal que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Secretaría de Marina, entendiéndose desde Marineros hasta Almirantes, y por personal civil, desde los operativos hasta quienes ostentan cargos en cualquier nivel, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Dado en la Ciudad de México, a los veintinueve días del mes de marzo del año dos mil dieciséis. Secretario de Marina, Almirante **Vidal Francisco Soberón Sanz** – Rúbrica.