SE
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

CONAMER
COMISIÓN NACIONAL DE MEJORA REGULATORIA

Código de Conducta de la CONAMER

CEPCI

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

MGM

Fecha de aprobación y publicación Mayo 2019

CONTENIDO

MENSAJE DEL COMISIONADO 3

INTRODUCCIÓN 4

I. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL 5

II. OBJETIVO Y ALCANCE DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA CONAMER 6

III. GLOSARIO 7

IV. MARCO JURÍDICO 11

VI. VALORES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL 14

VII. REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA APLICABLES A LA CONAMER 16

VIII. VALORES ESPECÍFICOS DE LA CONAMER 25

A) RESPETO 25
B) OBJETIVIDAD 25
C) OPORTUNIDAD 27
D) RESPONSABILIDAD 28
E) TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA 29

IX. ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 30

X. CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO POR PARTE DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES DE LA CONAMER 30

XI. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA 31

MGM

MENSAJE DEL COMISIONADO

A las servidoras y a los servidores públicos de la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria (CONAMER):

Nuestra Institución busca en su labor cotidiana contribuir, en el ámbito de sus competencias, a mejorar las condiciones de vida de los mexicanos de una manera cercana, abierta y transparente.

El presente Código de Conducta es una guía para orientar a los servidores públicos de la CONAMER para: 1) mejorar la forma de cumplir con lo previsto en la *Ley General de Mejora Regulatoria* (LGMR); 2) que su actuar sea con responsabilidad, igualdad, no discriminación, transparencia, integridad, respeto, con cero tolerancia al hostigamiento sexual y a la corrupción, y 3) que el ambiente de trabajo sea de compañerismo.

Lo anterior es relevante, porque en la CONAMER trabajamos conjuntamente con personal de la Administración Pública Federal, de los estados y municipios para tener regulaciones claras en los sectores clave de la economía mexicana, que fomenten la innovación, la diversificación, la productividad y la competitividad, a la par de tener trámites simples que prevengan y reduzcan los márgenes de discrecionalidad en la toma de decisiones o en el uso de los recursos públicos.

Hago una invitación a conocer y cumplir con el Código de Conducta de la CONAMER, con el fin de que a través de nuestro actuar coadyuvemos a tener mejores condiciones de vida para todos.

Dr. César Emiliano Hernández Ochoa,
Comisionado Nacional de la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria

MGM

INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional de Mejora Regulatoria (CONAMER) es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Economía, con autonomía técnica y operativa, la cual tiene como objetivo promover la mejora de las Regulaciones y la simplificación de Trámites y Servicios, así como la transparencia en la elaboración y aplicación de los mismos, procurando que éstos generen beneficios superiores a sus costos y el máximo beneficio para la sociedad.

Por lo cual, en la CONAMER resulta indispensable que las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus labores se comporten con responsabilidad e integridad, dado que se encuentran en contacto permanente con funcionarios públicos a nivel Federal, Estatal y Municipal. Lo anterior, con la finalidad de trabajar en pro de la implementación de la mejora regulatoria en el país.

En este sentido, derivado de la emisión de la *Ley General de Mejora Regulatoria* (LGMR), todo su personal debe de actuar para la consecución de las atribuciones establecidas para la CONAMER y para posteriormente contribuir con los objetivos y las metas del Programa Nacional del Desarrollo.

De manera particular, las personas servidoras públicas de la CONAMER deben realizar sus análisis con objetividad, puntualidad y empeño, así como evitar conductas que puedan generar sesgos o puedan beneficiar a algún sector o grupo en particular, lo anterior para lograr la incorporación de la mejora regulatoria a nivel nacional.

De igual forma, durante la revisión de los Análisis de Impacto Regulatorio y de los trámites deben considerar que su cooperación enriquece la propuesta regulatoria enviada por la Administración Pública Federal.

Por lo antes expuesto, a las personas servidoras públicas que laboran en la CONAMER se les invita a conocer, hacer suyo y aplicar este Código de Conducta en su actuar profesional y personal, considerando que su observancia es obligatoria.

Asimismo, se les exhorta a dar cabal cumplimiento a los principios y valores contenidos en el *Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal,* publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de febrero de 2019, así como de las *Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública*, publicados en el DOF el 20 de agosto de 2015 y actualizadas en febrero de 2017.

MGM

I. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Misión

Impulsar la mejora regulatoria y la simplificación de trámites en la Administración Pública Federal, en el nivel nacional y subnacional, disminuyendo pasos, costos y tiempos que redunden en el máximo beneficio para la sociedad.

Visión

Ser una agencia del gobierno reconocida en el ámbito nacional e internacional, eficiente e innovadora, que promueve la competitividad de la economía y el desarrollo económico de todas las regiones y sectores, en el ámbito de sus atribuciones, a través del análisis regulatorio, la mejora regulatoria, la disminución de costos regulatorios y la simplificación de trámites, en beneficio de las instituciones, las empresas y la ciudadanía en general.

MGM

II. OBJETIVO Y ALCANCE DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA CONAMER

OBJETIVO

El Código de Conducta de la CONAMER, establece los valores éticos a los que deben apegarse las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones. Mediante este código, se pretende otorgar una guía que rija su actuar, teniendo como prioridad distinguirnos como una institución abierta, eficiente y confiable, la cual en cada una de sus actividades se esfuerza en trabajar en todo momento dentro del marco de la Ley para generar beneficios a la sociedad.

ALCANCE

El presente Código rige a las personas servidoras públicas de la CONAMER, sin distinción de grado o posición jerárquica, mismo que deberán tener conocimiento de él y asumir el compromiso de su observancia desde su ingreso a la institución, en el marco de sus atribuciones y responsabilidades.

MGM

III. GLOSARIO

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. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Agresor: La persona que inflige cualquier tipo de violencia.

Asesores del Comité: Persona representante del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Economía, Oficina del Abogado General, Dirección de Administración o en su caso del Área de Recursos Humanos de la CONAMER, así como personas invitadas para el desahogo de los asuntos para los que fueron convocados.

Código de Conducta: instrumento emitido por el Comisionado Nacional de Mejora Regulatoria, a propuesta del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

Código de Ética: Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019.

CONAMER: Comisión Nacional de Mejora Regulatoria.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI): Órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior de la CONAMER, para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta, en el que se contemplen las acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar las personas servidoras públicas en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Conflicto de interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de las personas servidoras públicas puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisiones o funciones.

Denuncia: La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta, a las Reglas de Integridad.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional

y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: 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 cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Ética: Actuación con estricto apego a las normas legales y morales, aplicadas con un firme espíritu del deber, con eficiencia y con un claro sentido de la dignidad que implica el desempeño del servicio público.

Género: la construcción social y cultural de lo femenino y lo masculino.

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad de Género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Igualdad Sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Integridad: Cualidad humana que consiste en decidir hacer lo correcto, es decir aquello que consideramos bien para nosotros y que no afecte los intereses de las demás personas.

Integridad pública: Actuación sustentada en la honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, la persona servidora pública fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

Lineamientos generales: Lineamientos generales propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su

comportamiento ético a través del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés.

OIC: Órgano Interno de Control en la Secretaría de Economía.

Persona Asesora: Es el primer contacto con la Presunta Víctima y deberá orientarla, asesorarla y acompañarla en el trámite de la denuncia, así como en su seguimiento.

Persona consejera: La persona que orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual.

Perspectiva de Género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta, a las Reglas de Integridad, por Discriminación, por Acoso y Hostigamiento sexual y/o Violencia Laboral.

Primer contacto: El momento dentro de la Dependencia o Entidad, preferentemente ante la Persona consejera, en que la Presunta víctima de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, y Discriminación que recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso.

Protocolo para el hostigamiento y el acoso sexual: Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual, herramienta concreta para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso, la investigación, de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Protocolo para presuntos actos de discriminación: Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.

Queja: Comunicación o expresión de un agravio a un derecho.

Regla: Principio que se impone o se adopta para dirigir la conducta o la correcta realización de una acción o el correcto desarrollo de una actividad.

MGM

Regla de integridad: Conjunto de principios que sirven de guía en el actuar correcto de las personas servidoras públicas en procesos relacionados con la Administración Pública.

Unidad: Unidad de Políticas de Transparencia y Cooperación Internacional de la Secretaría de la Función Pública.

Valores: Características que distinguen la actuación de las personas servidoras públicas tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones públicas y del servicio público.

Violencia Laboral: La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la Ley y todo tipo de discriminación por condición de género. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y/o seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra su igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

MGM

IV. MARCO JURÍDICO

- 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 DOF el 20 de agosto de 2015 y modificado por última ocasión el 22 de agosto de 2017)

- Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.
  (Publicado en el DOF, el 5 de febrero de 2019)

- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
  (Publicada en el DOF, el 31 de diciembre de 1982 y modificada por última ocasión el 18 de julio de 2016)

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
  (Publicada en el DOF, el 11 de junio de 2003 y modificada por última ocasión el 21 de junio de 2018)

- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
  (Publicada en el DOF el 18 de julio de 2016 y modificada por última ocasión 12 abril de 2019)

- Ley General de Mejora Regulatoria.
  (Publicada en el DOF el 18 mayo de 2018)

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
  (Publicada en el DOF el 2 de agosto de 2006 y modificada por última ocasión el 14 de junio de 2018)

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
  (Publicada en el DOF, el 1 de febrero de 2007 y modificada por última ocasión el 13 de abril de 2018)

- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
  (Publicado en el DOF el 31 de agosto de 2016)

- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación
  (Publicado en el DOF el 18 de julio de 2017)

v. CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO FEDERAL

(Publicado en el DOF el 5 de febrero de 2019)

El artículo 6 del *Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal* (Código de Ética) establece que la **ética pública** se rige por la aplicación de **los Principios Constitucionales de, Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia** en el entendido de que, por su naturaleza y definición, convergen de manera permanente y se implican recíprocamente, con los principios legales, valores y reglas de integridad.

Por lo tanto, todas las personas servidoras públicas de la CONAMER deberán observarlos y aplicarlos para que su conducta tienda a la excelencia en el desempeño de sus empleos, para atender las demandas de la sociedad, como se detalla a continuación:

- **Legalidad:** fomentar el cumplimiento a las normas jurídicas, con un estricto sentido de vocación de servicio a la sociedad, garantizando el profesionalismo, así como los valores de respeto a los derechos humanos y el liderazgo.
- **Honradez:** fomentar la rectitud en el ejercicio del empleo, cargo o comisión promoviendo un gobierno abierto que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto.
- **Lealtad:** corresponder la confianza que el Estado les ha conferido, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas, garantizando la integridad; los valores de interés público y entorno cultural y ecológico, así como las reglas de integridad de cooperación y desempeño permanente con la integridad.
- **Imparcialidad:** fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad y no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno.

MGM

- **Eficiencia:** buscar consolidar los objetivos gubernamentales a través de una cultura de servicio público austero, orientada a resultados y basada en la optimización de recursos, garantizando la eficacia, la economía y la disciplina, así como el valor de cooperación.

Esquema I. Principios Constitucionales de la Ética Pública.

Honradez:

- **Fomentar la rectitud en el ejercicio del empleo**.
- **Promover un gobierno abierto** que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad.
- **Garantizar la transparencia y la rendición de cuentas**, así como el valor de respeto.

Legalidad:

- Fomentar **el cumplimiento a las normas jurídicas**.
- **Garantizar el profesionalismo**.
- Velar por el **respeto a los derechos humanos**.

Lealtad:

- **Corresponder la confianza que el Estado**, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta.

Imparcialidad:

- Acceso neutral y sin discriminación de todas las personas.
- Garantizar la equidad, la objetividad y la competencia por mérito.
- Salvaguardar los valores de equidad de género, igualdad y no discriminación.

Eficiencia:

- Cultura de servicio público austero.
- Orientación a resultados y basada en la optimización de recursos.

VI. VALORES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Las personas que desempeñen un cargo público en la CONAMER, en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, deberán de respetar los valores de la Administración Pública Federal los cuales se especifican de manera armonizada al quehacer de este órgano desconcentrado en este Código de Conducta, como sigue:

1) **Cooperación**: colaborar entre sí y propiciar 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 hacia la CONAMER.

2) **Entorno cultural y ecológico:** desarrollar sus actividades evitando la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

3) **Igualdad de género:** promover que en el ámbito de sus competencias y atribuciones, 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.

4) **Igualdad y no discriminación:** prestar 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.

5) **Integridad:** actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de sus funciones, con el compromiso de ajustar su conducta para que impere el 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.

6) **Interés público:** actuar 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.

MGM

7) **Liderazgo:** ser una guía, ejemplo y promotores del Código de Ética, así como de las Reglas de integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la LGMR impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos al quehacer de la CONAMER.

8) **Rendición de cuentas:** asumir plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su cargo público en la CONAMER, 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.

9) **Respeto:** conducirse con austeridad y sin ostentación, para otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeras y 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.

10) **Respeto a los Derechos Humanos:** respetar los derechos humanos de toda persona con quien tenga relación por razón de su cargo público, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizará, promoverá y protegerá 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
- Progresividad: que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

11) **Transparencia:** proteger 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, difundir de manera proactiva información de la CONAMER, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

MGM

VII. REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA APLICABLES A LA CONAMER[1]

(Publicadas en el DOF el 20 de Agosto de 2015 y su actualizadas el 22 de agosto de 2017)

La CONAMER en concordancia con los mandatos Constitucionales y los Tratados Internacionales ratificados por el Estado en materia de Derechos Humanos, declara su abierto y claro compromiso con la igualdad y la no discriminación en la política laboral que se implementa en este órgano desconcentrado. Por ello, se manifiesta la prohibición de todo tipo de discriminación de las autoridades hacia el personal y entre el personal.

Bajo dichas consideraciones, las personas que desempeñen un cargo público en la Comisión deberán conducir su actuar público bajo las Reglas de Integridad, especificándose de manera armonizada al quehacer de este órgano desconcentrado, como sigue:

1. Actuación Pública

Conducir su actuación con profesionalismo, transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, sin ostentación y con una clara orientación al interés público y con apego a la normatividad aplicable al ámbito de su competencia, bajo los criterios de racionalidad, austeridad y ahorro.

Vulnera esta regla: la persona que desempeña un cargo público en la CONAMER y que, de manera enunciativa y no limitativa, realice las siguientes conductas:

a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes de acuerdo con sus funciones o comisiones.
b) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
c) Hacer proselitismo en el ejercicio de sus funciones u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
d) Utilizar los recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.

[1] Cabe destacar que las Reglas de Integridad sobre Programas Gubernamentales, Trámites y Servicios no son aplicables a la CONAMER dado que no brinda dichos servicios.

NGM

e) Obstruir la presentación de denuncias administrativas, civiles, penales, laborales, políticas u otras, por parte de compañeras/os de trabajo, superiores, subordinadas/os de la ciudadanía en general.
f) Realizar cualquier tipo de discriminación a personas servidoras públicas o cualquier persona en general.
g) Dejar de colaborar con otras personas servidoras públicas para alcanzar los objetivos previstos en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
h) Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio de sus funciones.
i) Intervenir en cualquier proceso que pueda causar de manera real un conflicto de interés, sin abstenerse o no manifestarse en tiempo y forma.
j) Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.

2. Información Pública

Conducir su actuación conforme al principio de transparencia y resguardan la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad. Promover, fomentar y difundir la cultura de transparencia y el acceso a la información en el ejercicio de sus funciones, garantizando la publicidad y entrega oportuna de la información pública.

Vulnera esta regla: la persona que desempeña un cargo público en la CONAMER y que, de manera enunciativa y no limitativa, realice las siguientes conductas:

a) Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública, así como para quienes solicitan información pública a este órgano desconcentrado.
b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a la información pública.
c) Declarar la incompetencia de la CONAMER para la atención de una solicitud de acceso a la 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 la CONAMER.
f) Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada información pública. Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida de información o documentación pública.

MGM

g) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
h) Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de sus funciones.
i) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
j) 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.
k) Dejar de proteger el derecho humano a la privacidad de sus datos personales.

3. Contrataciones Públicas

Participar con motivo de sus funciones o, a través de subordinados, en contrataciones públicas en la CONAMER, con transparencia, imparcialidad y legalidad; orientando sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y propiciando las mejores condiciones para la Comisión conforme a la normatividad aplicable.

Vulnera esta regla: la persona que desempeña un cargo público en la CONAMER y que, de manera enunciativa y no limitativa, realice las siguientes conductas:

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 o 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, promoción y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de personal.

MGM

i) Influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación.
j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
k) Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores o contratistas a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
l) Reunirse con licitantes, proveedores y contratistas fuera del inmueble oficial, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
m) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento de distintivos o certificaciones de la CONAMER.
n) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en los procedimientos de contratación pública de la CONAMER.
o) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas.
p) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado de parentesco, en contratos gubernamentales relacionados con la CONAMER.

4. Recursos humanos

Participar con apego a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas en procedimientos de recursos humanos y de planeación de estructuras de la CONAMER.

Vulnera esta regla: a persona que desempeña un cargo público en la CONAMER y que, de manera enunciativa y no limitativa, realice las siguientes conductas:

a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en las competencias y el desempeño las personas servidoras públicas de la CONAMER.
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 en la CONAMER.
c) Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal de la CONAMER y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
d) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.
e) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos en los procedimientos de la CONAMER, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a la ciudadanía.
f) Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.

MGM

g) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
h) Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas en la evaluación del desempeño del personal.
i) Remover, cesar, despedir, separar, dar o solicitar la baja del personal de la CONAMER, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.
j) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
k) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas se realice en forma objetiva y, en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño de la persona servidora pública sea contrario a lo esperado.
l) 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 de la CONAMER.

5. Administración de bienes muebles e inmuebles

Participar en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administran los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Vulnera esta regla: a persona que desempeña un cargo público en la CONAMER y que, de manera enunciativa y no limitativa, realice las siguientes conductas:

a) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles a la CONAMER.
b) Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, 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 personas servidoras públicas para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles de la CONAMER.
e) Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles de la CONAMER 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.

MGM

g) Utilizar el parque vehicular, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la CONAMER.
h) Disponer de los bienes y demás recursos públicos de la CONAMER sin observar las normas a los que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.

6. Procesos de Evolución

Participar en procesos de evaluación internos o externos, con apego en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulnera esta regla: a persona que desempeña un cargo público en la CONAMER y que, de manera enunciativa y no limitativa, realice las siguientes conductas:

a) Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la CONAMER 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 los aspectos susceptibles de mejora emanados de las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
d) Alterar los registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones y proyectos de la CONAMER.

7. Control Interno

Participar en procesos en materia de control interno, generar, obtener, utilizar y comunicar información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulnera esta regla: a persona que desempeña un cargo público en la CONAMER y que, de manera enunciativa y no limitativa, realice las siguientes conductas:

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 de la CONAMER sin el respaldo suficiente.
d) Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación de la CONAMER incompleta, confusa o dispersa.

MGM

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

8. Procedimiento administrativo

Participar en procedimientos administrativos, tener una cultura de denuncia, respetar las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Vulnera esta regla: a persona que desempeña un cargo público en la CONAMER y que, de manera enunciativa y no limitativa, realice las siguientes conductas:

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 al Código de Conducta de la CONAMER.
g) Dejar de proporcionar, negar documentación o información que el CEPCI de la CONAMER 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 de la CONAMER.

MGM

9. Desempeño permanente con la integridad

Conducir su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Vulnera esta regla: a persona que desempeña un cargo público en la CONAMER y que, de manera enunciativa y no limitativa, realice las siguientes conductas:

a) Omitir conducirse con un trato digno y cordial.
b) Realizar cualquier tipo de discriminación ya sea hacia las mujeres, otras personas servidoras públicas, o hacia cualquier persona en general.
c) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a compañeros de la CONAMER o personal subordinado.
d) Ocultar información y documentación de la CONAMER, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
e) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
f) 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.
g) Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
h) Utilizar el parque vehicular terrestre, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la CONAMER.

10. Cooperación con la integridad

Cooperar con la CONAMER 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.

Cumple esta regla la persona que desempeña un cargo público en la CONAMER, y que de manera enunciativa y no limitativa, hace posible propiciar un servicio público íntegro mediante las siguientes acciones:

a) Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
b) Proponer y, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir
c) ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
d) Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

MGM

Comportamiento Digno

Conducir su actuación de forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento sexual o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la CONAMER.

Vulnera esta regla: a persona que desempeña un cargo público en la CONAMER y que, de manera enunciativa y no limitativa, realice las siguientes conductas:

a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o con movimientos del cuerpo.
b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, besos, manoseo y/o jalones.
c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes para manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
h) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
i) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
j) Expresar insinuaciones, invitaciones o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
k) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
l) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
m) 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.

MGM

n) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo de una o varias personas.

VIII. Valores Específicos de la CONAMER

En armonización con los principios constitucionales y valores contenidos en el Código de Ética, así como con las Reglas de Integridad, cuya observancia resulta aplicable a la CONAMER, en este Código se observan valores específicos a cumplir por parte de las personas servidoras públicas que forman parte de esta Comisión.

a) Respeto

Definición: Es tratar con dignidad y consideración a compañeras y compañeros, a la institución donde laboran y a toda persona sin importar sexo, edad, condición física, religión y preferencia sexual o política, raza, condición social, cultural y económica, en el ámbito de las relaciones personales y laborales; conducirse de tal manera que no ofendan o dañen a los demás.

Compromiso: Me comportaré de forma respetuosa tratando de cooperar en pro de la implementación de la mejora regulatoria integral con los diversos niveles de gobierno (federal, estatal y municipal) y con los particulares.

Acciones	Abstenciones
• Brindaré asesorías en materia de mejora regulatoria a la Administración Pública Federal, así como a las entidades federativas que así lo soliciten. • Buscaré los medios idóneos para brindar las asesorías solicitadas en materia de mejora regulatoria. • Daré atención a los comentarios de los particulares.	• Me abstendré de negarme a colaborar con la Administración Pública Federal, así como con las entidades federativas en la implementación de la mejora regulatoria integral. • Evitaré que las asignaciones presupuestales limiten mi apoyo en materia de mejora regulatoria.

MGM

b) Objetividad

Compromiso: Realizaré mis actividades laborales con imparcialidad y apego a la normatividad aplicable, evitando en todo momento involucrar criterios personales o subjetivos en los asuntos asignados a mi cargo.

Acciones	Abstenciones
• Evaluaré los anteproyectos regulatorios evitando conductas que generen sesgos o beneficios a algún sector en particular. • Revisaré y opinaré acerca de los trámites inscritos en el Registro Federal de Trámites y Servicios con imparcialidad, a fin de que puedan ser mejorados en beneficio de los particulares. • Opinaré respecto de los Programas de Mejora Regulatoria presentados por la Administración Pública Federal evitando la aplicación de criterios subjetivos. • Valoraré los avances en materia de mejora regulatoria de las entidades federativas de acuerdo a los criterios establecidos.	• Me abstendré de ignorar los ordenamientos aplicables a la mejora regulatoria integral. • Evitaré no informar a las autoridades que resulten competentes en la investigación de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, de los incumplimientos que tenga conocimiento de la LGMR.

MGM

c) Oportunidad

Definición: Toda circunstancia en la cual existe la posibilidad de lograr algún tipo de mejora de índole económica, social, cultural y laboral entre otros.

Compromiso: Realizaré mis actividades laborales en tiempo y forma, cumpliendo con los plazos establecidos en la normatividad aplicable en materia de mejora regulatoria, a fin de hacer más eficientes y ágiles estos procesos.

Acciones	Abstenciones
• Analizaré y notificaré en tiempo y forma las opiniones emitidas por la CONAMER en materia de mejora regulatoria a la Administración Pública Federal. • Atenderé las solicitudes de asesoría de las entidades federativas y municipios con prontitud y esmero.	• Evitaré excederme de los plazos legales establecidos en los ordenamientos que norman la mejora regulatoria.

MGM

d) Responsabilidad

Definición: Desempeñar el ejercicio del encargo público con empeño, esmero, dedicación y voluntad de servicio para coadyuvar así al cumplimiento de la visión y misión de la Comisión. La responsabilidad es la capacidad que tienen de prever y aceptar las consecuencias de sus actos.

Compromiso: Desempeñaré mi cargo cumpliendo con rectitud las obligaciones encomendadas y asumiendo las consecuencias de mis decisiones y respondiendo por las mismas, siempre en apego a la normatividad.

Acciones	Abstenciones
• Cumpliré con las obligaciones encomendadas y rendiré cuentas a través de los resultados institucionales. • Conoceré y aplicaré la normatividad que regula mi empleo de forma responsable e imparcial. • Atenderé las instrucciones de mis superiores, siempre que no se contrapongan a la normatividad.	• Evitaré no cumplir con las obligaciones encomendadas. • Me abstendré de violentar la normatividad aplicable. • Evitaré no señalar los costos de cumplimiento que generan las propuestas regulatorias presentadas por la Administración Pública Federal.

e) Transparencia y Acceso a la Información Pública

Definición: Realizar las actividades laborales con apego a la transparencia, para fortalecer la confianza de la institución y fomentar la credibilidad en el servicio público, con el fin de contribuir con la lucha contra la corrupción.

Compromiso: Realizaré mis actividades laborales promoviendo la cultura de la transparencia y el acceso a la información pública.

Acciones	Abstenciones
• Proporcionaré la información que me sea solicitada con responsabilidad y oportunidad. • Difundiré los anteproyectos regulatorios con carácter de públicos enviados por la Administración Pública Federal. • Mantendré de forma pública los trámites que aplica la Admistración Pública Federal, que se encuentran inscritos en el Registro Federal de Trámites y Servicios. • Compartiré con mis compañeros la información necesaria con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos y las metas institucionales.	• Me abstendré de ocultar, negar, alterar o eliminar información oficial en el ámbito de mis atribuciones. • Me abstendré de negarme a colaborar con dependencias y organismos descentralizados de la administración pública federal, así como a las entidades federativas en la implementación de la mejora regulatoria integral. • Evitaré que las asignaciones presupuestales limiten mi apoyo en materia de mejora regulatoria.

MGM

IX. ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta de la CONAMER tiene como finalidad guiar el comportamiento de las servidoras y los servidores públicos dentro de la institución, así como sus relaciones externas. Destaca que ninguna serie de normas puede contemplar todas las posibilidades de actuación, razón por la cual los procedimientos de aplicación del mismo pueden ajustarse.

La responsabilidad de administrar y hacer cumplir los Códigos de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal y de Conducta de la CONAMER se centra en el CEPCI con el apoyo del Órgano Interno de Control.

Destaca que la evaluación del cumplimiento del Código de Conducta corresponderá al CEPCI de la CONAMER.

X. CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO POR PARTE DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES DE LA CONAMER

Las servidoras y los servidores públicos de la CONAMER deben consultar el Código de Conducta en la página institucional.

De igual forma, a las servidoras y los servidores públicos de nuevo ingreso se les deberá entregar un ejemplar vía electrónica del Código de Conducta de la CONAMER, con la finalidad de que lo conozcan y lo cumplan.

Las personas servidoras públicas de la CONAMER deberán presentar por escrito, a través de las herramientas que la Comisión determine, un compromiso sobre el cumplimiento de los Códigos de ética y conducta al Secretario Técnico del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Comisión.

Destaca que no conocer el Código de Conducta de la CONAMER, no libera de su cumplimiento y responsabilidad.

MGM

XI. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente Código de Conducta entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la página de internet de la CONAMER.

Asimismo, las servidoras y los servidores públicos que laboren en la CONAMER, en el ámbito de sus atribuciones, realizarán lo conducente para la instrumentación, difusión y apego al presente Código.

MGM

SE
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

CONAMER
COMISIÓN NACIONAL DE MEJORA REGULATORIA

MXCONAMER

@CONAMER_MX