

CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL AYUNTAMIENTO DE TIJUANA, BAJA CALIFORNIA.

TÍTULO PRIMERO: LA ÉTICA DEL SERVICIO PÚBLICO

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Aplicación y obligatoriedad. El presente Código de Ética es aplicable a todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, por lo que es obligatorio en cualquiera de sus niveles jerárquicos, incluyendo al personal de base y sindicalizado, y su incumplimiento será objeto de denuncia.

Asimismo, este Código de Ética podrá fungir como un instrumento orientador para la conducta del personal que preste servicio social, prácticas profesionales, u otras personas que no se encuentren previstas como servidoras públicas.

Artículo 2. Objeto. El Código de Ética tiene por objeto:

I. Determinar los principios, valores, reglas de integridad que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas, para propiciar ambientes laborales adecuados, fomentar su actuación ética responsable, y erradicar conductas que representen actos de corrupción;

II. Instituir los compromisos con el ejercicio de la función pública;

III. Establecer las obligaciones y mecanismos institucionales para la implementación del Código de Ética, así como las instancias para denunciar su incumplimiento; y

IV. Establecer los mecanismos de capacitación y difusión que fortalezcan una Cultura de Servicio, así como la aplicación de medidas de prevención.

Artículo 3. Directrices. Las personas servidoras públicas en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función observarán de manera estricta y en todo momento, lo dispuesto por el artículo 7 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California.

Artículo 4. Referencias. Para efectos del presente Código de Ética, se entenderá por:

I. Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral;

De igual forma, se toma en consideración que el acoso laboral, también denominado “mobbing”, es un comportamiento que se ejerce en el ámbito laboral con la finalidad

de generar un daño a la estabilidad personal, de salud, psicológica, dignidad o integridad de una persona trabajadora mediante acciones de intimidación sistemáticas, las cuales tienen características de ser persistentes. Dichas acciones pueden consistir en insultos, amenazas, rechazo, carga desproporcional de trabajo, marginación laboral, humillaciones, descredito, indiferencia, comparaciones destructivas, entre otras.

II. Acoso sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

III. Código de Conducta: Instrumento emitido por las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el presente Código de Ética, atendiendo sus objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate;

IV. Conflicto de Interés: Afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones por parte de las personas servidoras públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios, en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California y de este Código de Ética;

V. Comité: Al Comité de Conducta e Integridad Pública que se conforme y funcione en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal, el cual será el órgano colegiado que promoverá el cumplimiento del Código de Conducta;

VI. Corrupción: Abuso de cualquier posición de poder, público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual;

VII. Dependencias: La Oficina de la Presidencia Municipal, la Consejería Jurídica Municipal, las Secretarías y sus órganos administrativos desconcentrados (Delegaciones).

VIII. Dignidad: Comprende a la persona como titular de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte de las instituciones de gobierno, de modo que todas las personas servidoras públicas se encuentran obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación, garantizando que no sea afectado el núcleo esencial de sus derechos;

IX. Dilemas Éticos: Entendidos éstos como la situación en la que es necesario elegir entre dos o más opciones de solución o decisión, con el propósito de optar por la que más se ajuste a la ética pública;

X. Discriminación: Es toda exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de cualquier persona, cuando ello se base en uno o más de los motivos que establece la fracción II del artículo 5 del presente Código de Ética;

XI. Entidades: Las consideradas como entidades paramunicipales en la Administración Pública Municipal; y los fideicomisos públicos que tengan el carácter de entidad paramunicipal;

XII. Ética pública: Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas adscritas a las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, sin importar su nivel jerárquico, en aras de aspirar a la excelencia en el servicio público que logre contar con la confianza de la sociedad;

XIII. Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Expresada en conductas verbales o de hecho, y visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

XIV. 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;

XV. Interés público: Es el deber de las personas servidoras públicas de buscar en toda decisión y acción, la prevalencia de la justicia y el bienestar de la sociedad, por lo que cualquier determinación u omisión es de importancia y trascendencia para el ejercicio de una debida administración pública;

XVI. Lenguaje incluyente y no sexista: Comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, así como valorar la diversidad que compone nuestra sociedad haciendo visibles a las personas y grupos históricamente discriminados.

XVII. Lineamientos: Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, publicado en el Periódico Oficial el 18 de octubre de 2019;

XVIII. Personas servidoras públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en las dependencias o entidades de la Administración Pública Municipal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 91 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California;

XIX. Recursos públicos: Conjunto de ingresos financieros, materiales y humanos de los que disponen las dependencias y entidades para el cumplimiento de sus objetivos;

XX. Riesgos Éticos: Entendidos como las situaciones en las que potencialmente pudiera haber un acto de corrupción al transgredirse principios, valores o reglas de integridad durante las labores específicas de las diversas áreas que componen la dependencia o entidad.

XXI. Valores: Definen las cualidades del comportamiento y la conducta que todas las personas servidoras públicos deben observar y aplicar en el desempeño de sus funciones y actividades; y,

XXII. Violencia Institucional: Se entiende por violencia institucional, los actos u omisiones de los servidores públicos, que discriminen, dilaten, obstaculicen o impidan el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS

Artículo 5. Principios del servicio público. Para el adecuado ejercicio del servicio público, se deberá actuar conforme a los principios constitucionales de **Respeto a los Derechos Humanos, Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Transparencia y Eficacia.**

De igual manera, se deberán observar los principios constitucionales legales de **disciplina, objetividad, profesionalismo, rendición de cuentas, economía, y competencia por mérito.**

Artículo 6. Respeto a los Derechos Humanos. Los Derechos Humanos son el eje fundamental del servicio público, por lo que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades, conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas.

Para la aplicación de este principio, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas de acción u omisión tales como:

I. Menoscabar la dignidad de las personas; la cual incluye los derechos a la igualdad, integridad física y psicológica, libertad de expresión, oportuno acceso a la salud, entre otros;

II. Llevar a cabo conductas de discriminación por cualquier motivo, como podrían ser origen (nacionalidad o situación migratoria, origen étnico, color de piel o cultura, lengua o idioma); personalidad (sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales); ideología (religión, opinión, identidad o filiación política); condiciones físicas y de salud (apariencia, edad, embarazo, condición de salud, discapacidad, o cualquier característica genética); condición familiar o socioeconómica, o cualquier otro;

III. Generar conductas, situaciones o distinciones entre hombres y mujeres que fomenten la desigualdad o afecten el acceso a las mismas oportunidades, así como al uso, control y beneficio de bienes y servicios, o en su caso, la toma de decisiones en el ámbito laboral, económico, político, familiar o cualquier otro;

IV. Realizar o tolerar actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales, de las personas involucradas en tales casos.

Para su aplicación, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas de acción u omisión tales como:

a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;

b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;

c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o 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 en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;

f) Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, 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) Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;

i) 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;

j) 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 o redes sociales;

k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;

l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;

m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;

n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación o redes sociales, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;

ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;

o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual, y

p) Mostrar deliberadamente partes íntimas genitales del cuerpo a una o varias personas.

V. Llevar a cabo conductas de acoso laboral, consistentes en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares, incluyendo privar de permisos o beneficios al personal subordinado o sobre el cual cuenta con relaciones de poder;

VI. Obstruir bajo amenazas o presiones, la presentación de denuncias ante cualquiera de las instancias facultadas para tales efectos;

VII. Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los Derechos Humanos; y,

VIII. Obstruir alguna investigación por violaciones en la materia de Derechos Humanos.

Artículo 7. Legalidad. Las personas servidoras públicas deben conocer y aplicar las normas que rigen sus funciones, actuando sólo conforme a ellas.

Para la aplicación de este principio, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas de acción u omisión tales como:

I. Realizar procesos de selección de personal en los que no se considere la **competencia por mérito**

II. Se realicen designaciones sin haber obtenido previamente la autorización o constancia de no inhabilitación cuando ésta es exigible conforme a la normativa aplicable;

III. Realizar actos de proselitismo durante los períodos restringidos por las autoridades electorales, o proporcionar subsidios o apoyos de programas gubernamentales en dichos casos, salvo que se trate de desastres naturales u otro tipo de contingencias

declaradas por las autoridades competentes, sin que ello justifique la realización de dichos actos;

IV. Falsificar cualquier documento, firma o registro, como pudiera ser el destinado a la asistencia a los recintos de trabajo, entre otros;

V. Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a las establecidas en las Leyes, Reglamentos y disposiciones Administrativas;

VI. Omitir notificar el inicio de cualquier tipo de procedimiento seguido en forma de juicio, así como sus consecuencias y derechos, tales como el de ofrecer pruebas, argumentos de defensa, representantes legales, alegatos, inconformidad y recurso;

VII. Omitir el cumplimiento de resoluciones jurisdiccionales que recaigan a los procedimientos sustanciados por las personas servidoras públicas competentes dentro de los plazos previstos por la ley de la materia;

VIII. Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral;

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

X. Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos bajo su resguardo;

XI. 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;

XII. Consumir estupefacientes, psicotrópicos u otras que produzcan efectos similares o asistir al desempeño de su empleo, cargo o comisión bajo el efecto de estas, salvo en los casos en que el consumo de los medicamentos controlados sea autorizado mediante prescripción médica, avalado por las Instituciones de Salud Pública;

XIII. Negarse a realizarse los exámenes en materia de toxicomanía;

XIV. Ingerir en las instalaciones de gobierno municipal bebidas embriagantes, o bien, desempeñar su empleo, cargo o comisión con aliento alcohólico y/o estado de ebriedad; y,

XV. Negarse a cumplir las recomendaciones emitidas por el Comité de Ética.

Artículo 8. Honradez. Las personas servidoras públicas deben distinguirse por actuar con rectitud, sin utilizar su cargo para obtener, pretender obtener o aceptar cualquier beneficio para sí o a favor de terceras personas.

Para la aplicación de este principio, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas de acción u omisión tales como:

- I. Omitir presentar en tiempo y forma, conforme a la normativa aplicable, las declaraciones de situación patrimonial, de intereses y fiscales;
- II. Divulgar información privilegiada, en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas, a la que tenga o haya tenido acceso con motivo del empleo, cargo comisión, en beneficio propio o de terceros, o que signifique ventajas indebidas, relacionada con contrataciones públicas, o con el proceso para la ocupación de plazas vacantes en el servicio público;
- III. Solicitar o recibir beneficios particulares, para sí o para terceras personas, respecto de empresas a las que se les hubiere adjudicado algún contrato;
- IV. Contar con un beneficio directo para sí o para familiares hasta el cuarto grado, proveniente de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirija;
- V. 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 por la autoridad responsable del personal;
- VI. Utilizar atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros;
- VII. Disponer de personal a su cargo en forma indebida para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público; y,
- VIII. Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.

Artículo 9. Lealtad. En el ejercicio de su deber, las personas servidoras públicas deben corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido, mediante una vocación de servicio, con profesionalismo y a favor de sus necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al Interés público.

Para la aplicación de este principio, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas de acción u omisión tales como:

- I. Desempeñar el empleo, cargo o comisión, con una actitud negativa de servicio o de manera no cordial;
- II. Favorecer indebidamente los intereses particulares o de empresas en perjuicio del interés general y bienestar de la población;
- III. Incurrir en cualquier acto u omisión que comprometa negativamente los intereses, visión, objetivos o servicios de alguna dependencia o entidad;

IV. Dejar de ejercer las funciones propias de su cargo o comisión, siempre y cuando no exista algún impedimento previsto en las normas jurídicas en casos concretos;

V. Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, administrativo, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones pertenecientes al Gobierno Municipal;

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

VII. Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de concursos;

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

IX. No observar 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 10. Imparcialidad. Las personas servidoras públicas deben brindar a toda persona física y moral el mismo trato y actuar de forma objetiva, sin conceder privilegios por razón de jerarquías, influencias, intereses o cualquier otra característica o condición.

Para la aplicación de este principio, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas de acción u omisión tales como:

I. Intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la designación, nombramiento o intervención en el proceso de contratación de personal de confianza, de estructura, de base o por honorarios de personas con los que tenga lazos de parentesco, consanguinidad hasta el cuarto grado, de afinidad hasta el segundo grado, o vínculo de matrimonio o concubinato, dentro de la Dependencia o Entidad de la Administración Pública Municipal en que ejerza sus funciones o en cualquier otra;

II. Tomar decisiones en los procedimientos de contratación en materia de adquisiciones, arrendamientos, servicios, obras públicas y servicios relacionados con las mismas, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones para el Municipio en cuanto a precio, calidad y oportunidad disponibles en el mercado;

III. Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a quienes participen en las licitaciones;

IV. Reunirse con personas licitantes, proveedoras, contratistas o concesionarias, para actos particulares tales como festejos o convivencias particulares;

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

VI. Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre participantes en los procedimientos de adquisición;

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

VIII. 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;

IX. Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización;

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

XI. 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;

XII. 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;

XIII. 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;

XIV. 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;

XV. 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; y,

XVI. Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar actuación bajo conflicto de interés, conforme a las formalidades previstas en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, o cualquier disposición afín.

Las personas servidoras públicos, al tener conocimiento de un asunto en el que su imparcialidad se vea afectada por la existencia de algún conflicto de interés, deberá:

a. Informar por escrito a la persona superior jerárquica inmediata la existencia del conflicto de intereses;

b. Solicitar ser excusado de participar en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución del asunto, y

c. Acatar las instrucciones formuladas por escrito por la persona superior jerárquico inmediato para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva del asunto.

Artículo 11. Eficiencia. Todas las personas servidoras públicas deben ejercer los recursos públicos con austeridad, economía, racionalidad y sustentabilidad, logrando los mejores resultados a favor de la sociedad, incluyendo el cuidado de los recursos naturales.

Para la aplicación de este principio, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas de acción u omisión tales como:

I. Utilizar recursos públicos para fines distintos al que fueron destinados, como es el caso del parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo; recintos; papelería; enseres, o cualquier otro, con independencia de que sea propiedad de la dependencia o entidad, o se cuente con su posesión mediante arrendamiento, o cualquier otro medio de contratación;

II. Requerir a personal al servicio del Estado, para que desempeñe labores que atiendan a intereses particulares de quien lo solicita, como pudiera ser en algún domicilio o destinado a cualquier actividad de carácter personal o privado;

III. Realizar gastos innecesarios en las oficinas públicas, incluyendo el desperdicio agua, energía eléctrica, servicios telefónicos, de internet, gasolinas, remodelaciones injustificadas, o cualquier otro insumo pagado con recursos públicos;

IV. Ejercer el presupuesto destinado a una dependencia o entidad, en su caso, unidad administrativa, de manera desproporcionada, frívola o de manera innecesaria en función de las necesidades del servicio público; y,

V. Contratar personal o ejercer presupuesto de las partidas destinadas para este fin, con desapego a la normativa, plantillas, tabuladores autorizados y, en su caso, al monto presupuestario autorizado.

Artículo 12. Transparencia. Toda la información generada por las personas servidoras públicas en ejercicio de la función pública, debe ser del conocimiento de la sociedad para la efectiva rendición de cuentas, con excepción de aquella que sea considerada como confidencial o reservada en términos de la normativa aplicable.

Para la aplicación de este principio, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas de acción u omisión tales como:

I. Ocultar información negligentemente o con dolo mediante la declaración de incompetencias e inexistencias, o cualquier otra acción similar;

II. Clasificar información como confidencial o reservada, de manera dolosa o negligente, sin que se cumplan los requisitos previstos en las disposiciones en la materia;

III. Usar, sustraer, divulgar, ocultar, alterar, mutilar, destruir o inutilizar, total o parcialmente, sin causa legítima, conforme a las facultades correspondientes, la información que se encuentre bajo custodia o a la cual tengan acceso o conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión;

IV. Realizar interpretaciones restrictivas a las solicitudes de información recibidas en las dependencias o entidades, de forma contraria al principio de máxima publicidad; y,

V. Dar tratamiento a datos personales sin dar a conocer el aviso de privacidad correspondiente o para fines distintos a las facultades y objetivos propios de las dependencias y entidades, conforme a la normativa aplicable en la materia.

Artículo 13. Eficacia. Todas las personas servidoras públicas deben desarrollar sus funciones en apego a una cultura de servicio a la sociedad, con profesionalismo y disciplina, en cumplimiento a los objetivos institucionales de la dependencias o entidades a la que se encuentren adscritas, y con base en objetivos, metas, programas de trabajo y de seguimiento, que permitan llevar un control de desempeño.

Para la aplicación de este principio, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas de acción u omisión tales como:

I. Abusar del cargo de superioridad jerárquica para instruir al personal a llevar a cabo tareas o favores de carácter privado, diverso al servicio público, ya sea para sí o cualquier otra persona;

II. Prescindir de llevar a cabo acciones para actualizar sus conocimientos relacionados con la labor que desempeñan;

III. Inhibir que el personal a su cargo se capacite o desempeñe actividades que abonen a su conocimiento profesional;

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

V. Omitir ajustar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias a este Código o a cualquier norma jurídica;

VI. Retrasar de manera negligente las actividades a su cargo;

VII. 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;

VIII. 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;

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

X. 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;

XI. 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;

XII. 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;

XIII. Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno;

XIV. 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;

XV. Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan;

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

XVII. 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;

XVIII. Eludir, dejar de observar, o de establecer los estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquellos previstos por las instancias competentes;

XIX. Negarse a la práctica de los exámenes de detección de consumo de estupefacientes o psicotrópicos u otras que produzcan efectos similares; y,

XX. 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.

Artículo 14. Disciplina. Desempeñan su empleo, cargo o comisión de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio de bienes ofrecidos.

Artículo 15. Objetividad. Debe prevalecer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deben ser informadas en estricto apego a la legalidad.

Artículo 16. Profesionalismo. Deben conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como los particulares con los que llegare a tratar.

Artículo 17. Rendición de Cuentas. 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, sujetándose a un sistema de sanciones, así como la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

Junto a la información pública y la garantía del acceso a ésta, se complementa con el ejercicio cotidiano de la rendición de cuentas de las personas servidoras públicas del Ayuntamiento de Tijuana.

Esta práctica implica dar a conocer a los ciudadanos, los resultados del desempeño obtenido durante el ejercicio de la función pública, en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas y sobre el ejercicio de los recursos públicos. En este contexto, la transparencia y la rendición de cuentas conllevan un sentido de responsabilidad ante la sociedad por las decisiones o acciones llevadas a cabo en el ámbito público.

Artículo 18. Economía: Administran los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo estos de interés social.

Artículo 19. Competencia por mérito. Deben ser seleccionadas para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

CAPÍTULO III VALORES

Artículo 20. Valores del servicio público. Para el adecuado ejercicio del servicio público, es importante contar con un ambiente laboral apropiado que incida de forma directa e indirecta en la sociedad, conforme a los valores de **respeto, liderazgo, cooperación y cuidado del entorno cultural y ecológico.**

Artículo 21. Respeto. Las personas servidoras públicas deberán otorgar un trato cordial a las personas en general, incluyendo a aquellas con quienes comparten espacios de trabajo, de todos los niveles jerárquicos, propiciando una comunicación efectiva.

Para la aplicación de este valor, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas de acción u omisión tales como:

- I. Conducirse de manera irrespetuosa y realizar cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas, ignorando los protocolos de actuación para la atención de la discriminación, así como de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexuales, en su caso, los de atención en el servicio público;
- II. Hacer uso de lenguaje altisonante o realizar cualquier expresión de similar naturaleza; y
- III. Realizar expresiones o actitudes de burla o tendientes a ignorar o menoscabar la ideología, pensamiento, opiniones o ideas de las personas, evitando el diálogo y sano debate.

Artículo 22. Liderazgo. Las personas servidoras públicas deben ser una figura ejemplar frente a la sociedad y a sus equipos de trabajo, principalmente, ante quienes se encuentren a su cargo.

Para la aplicación de este valor, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas de acción u omisión tales como:

- I. Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, así como las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le debe reportar;
- II. Tener un comportamiento abiertamente opuesto a las disposiciones que regulan la ética pública que pueda dañar la imagen del servicio público, inclusive si se encuentran realizando alguna función fuera del horario o instalaciones laborales;
- III. Encomendar actividades desproporcionadas e injustificadas al personal a su cargo, que pudieren representar una afectación a su vida privada, labores de cuidado o libre esparcimiento;
- IV. Omitir el reconocimiento de logros al personal a su cargo o con el cual se llevó a cabo alguna labor conjunta;
- V. Omitir llevar a cabo acciones conciliatorias ante comportamientos notorios y generalizados del personal a cargo, que perjudiquen o desestabilicen del clima y cultura organizacional; y,
- VI. Perjudicar el clima laboral a través de descalificaciones o desmotivaciones, así como enemistar a las personas integrantes de cualquier grupo de trabajo.

Artículo 23. Cooperación. Las personas servidoras públicas deben 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 a la sociedad.

Para la aplicación de este valor, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas de acción u omisión tales como:

- I. Afectar el trabajo en equipo obstaculizando alcanzar los objetivos comunes propios del servicio público;
- II. Demeritar las funciones realizadas en su equipo de trabajo, o bien, de aquellos del que formen parte, generando un ambiente laboral nocivo;
- III. Aislarse o evitar involucrarse de manera activa en el seguimiento y elaboración de productos, proyectos o labores, que se encomienden al interior de los equipos de trabajo;
- IV. Evadir las responsabilidades de los productos, proyectos o labores encomendados en el equipo al que se hubieren asignado; y,
- V. Obstruir u obstaculizar injustificadamente la generación de soluciones para cualquier tarea propia del servicio público.

Artículo 24. Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico. Las personas servidoras públicas deben respetar y cuidar el patrimonio cultural y natural, así como el de cualquier otra.

Para la aplicación de este valor, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas de acción u omisión tales como:

- I. Realizar, con motivo de su empleo, cargo o comisión, y sin justificación, actos u omisiones que pongan en riesgo o dañen el cuidado de las áreas verdes, biodiversidad, reservas naturales y, en general, la naturaleza y medio ambiente;
- II. Actuar en contravención a la cultura de uso racional de agua potable, energía eléctrica, papel o combustibles;
- III. Transgredir o abstenerse de seguir y respetar las políticas ambientales, sean internas o de aplicación general de no contaminación del aire; separación de residuos y reciclaje;
- IV. Realizar actos u omisiones que vulneren los derechos o manifestaciones culturales; o bien, dañen o perjudiquen los monumentos arqueológicos, artísticos o históricos; y,
- V. No informar o denunciar ante las autoridades correspondientes los daños o afectaciones al entorno cultural y ecológico, de que se tenga conocimiento.

CAPÍTULO IV REGLAS DE INTEGRIDAD

Artículo 25. Reglas de Integridad. Todas las personas servidoras públicas conforme al ámbito de sus competencias, de manera enunciativa más no limitativa, deberán conocer las siguientes reglas de integridad:

I. Actuación, desempeño y cooperación con integridad. Para consolidar instituciones confiables y aspirar a un servicio público de excelencia, **actuarán y desempeñarán** sus funciones conforme a los principios, valores y compromisos del servicio público, cooperando permanentemente con el fomento e implementación de las acciones que fortalezcan la ética pública;

II. Trámites y servicios. Con el propósito de atender los trámites y servicios que demande la población, actuarán con excelencia, de forma pronta, diligente, honrada, confiable, sin preferencias ni favoritismos, en apego a la legalidad y brindando en todo momento, un trato respetuoso y cordial;

III. Recursos humanos. Para impulsar un servicio público que trabaje en beneficio de la sociedad, en materia de recursos humanos, promoverán en su entorno la profesionalización, competencia por mérito, igualdad de género y de oportunidades, capacitación, desarrollo y evaluación de las personas servidoras públicas; asimismo, aplicarán rigurosamente toda disposición que tenga por objeto la correcta planeación, organización y administración del servicio público;

IV. Información pública. A fin de consolidar la transparencia y rendición de cuentas en el servicio público, garantizarán, conforme al principio de máxima publicidad, el acceso a información pública que tengan bajo su cargo, tutelando en todo momento, los derechos de acceso, rectificación, oposición o cancelación de los datos personales, en los términos que fijen las normas correspondientes;

V. Contrataciones públicas. Para asegurar la mayor economía, eficiencia y funcionalidad en contrataciones públicas de bienes, servicios, adquisiciones, arrendamientos, así como de obras públicas y servicios relacionados con las mismas, actuarán con legalidad, imparcialidad, austeridad y transparencia;

VI. Programas Gubernamentales. Para la implementación y operación de los programas gubernamentales, deberán sujetarse a la normativa aplicable con perspectiva de género, así como a los principios de honradez, lealtad, imparcialidad, objetividad, transparencia, eficacia y eficiencia, a fin de contribuir a garantizar el cumplimiento de los objetivos, estrategias y prioridades del Plan Municipal de Desarrollo y de los programas que deriven de éste;

VII. Licencias, permisos, autorización y concesiones. Para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, verificarán el cumplimiento de los requisitos, reglas y condiciones previstas en las disposiciones, y actuarán con legalidad, transparencia y con estricta objetividad e imparcialidad, en aras del Interés público;

VIII. Administración de bienes muebles e inmuebles. A fin de lograr la mayor utilidad y conservación de bienes muebles e inmuebles de las dependencias y entidades, realizarán las acciones para su uso eficiente y responsable, así como para su óptimo aprovechamiento, control, supervisión, resguardo, en su caso, enajenación o transferencia; y promoverán, en todo momento, el cuidado de los mismos;

IX. Control interno. Para asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales con eficacia, eficiencia y economía; garantizar la salvaguarda de los recursos públicos; prevenir riesgos de incumplimientos, y advertir actos de corrupción, actuarán con profesionalismo, imparcialidad, objetividad y con estricto cumplimiento de las políticas, leyes y normas;

X. Procesos de evaluación. Con el propósito de analizar y medir el logro de objetivos, metas y resultados derivados de su desempeño, efectuarán los procesos de evaluación actuando con integridad, profesionalismo, legalidad, imparcialidad e igualdad, para obtener información útil y confiable que permita identificar riesgos, debilidades y áreas de oportunidad, así como instrumentar medidas idóneas y oportunas, a efecto de garantizar el cumplimiento de objetivos, estrategias y prioridades del Plan Municipal de Desarrollo y de los programas que deriven de éste; y,

XI. Procedimiento administrativo. Las personas servidoras públicas que participen en la emisión de los actos administrativos, procedimientos y resoluciones que emita la Administración Pública Municipal, deberán conducirse con legalidad e imparcialidad, garantizando la protección de los derechos humanos y las formalidades esenciales del debido proceso.

CAPÍTULO V COMPROMISOS

Artículo 26. Compromisos. Para la implementación de los principios, valores y reglas de integridad previstos en el este Código de Ética, las personas servidoras públicas asumirán, por lo menos, los siguientes:

I. Preservar la imagen institucional, conscientes del alto honor y confianza que la sociedad les ha conferido para desempeñar un empleo, cargo o comisión públicos; por lo que estando incluso fuera del horario y espacio laboral, deberán actuar con integridad;

II. Considerar que las redes sociales pueden constituir una extensión de las personas en medios electrónicos, por lo que, sin menoscabo de los derechos a la libertad de pensamiento y de expresión propios, para su uso institucional, procurarán la imagen de las dependencias y entidades, así como la confianza en el servicio público, al mantener un comportamiento acorde con la ética pública y respetuoso de cualquier persona, sin importar su ideología o posicionamiento;

En caso de que las personas servidoras públicas decidan destinar sus redes sociales para hacer públicas las actividades relacionadas con su empleo, cargo o comisión, se colocan en un nivel de publicidad y escrutinio distinto al privado, por lo que, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, se abstendrán de realizar conductas que restrinjan o bloqueen la publicidad o interacción de la cuenta a personas determinadas;

III. Emplear lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, escritas o verbales, internas o externas, conforme a las disposiciones vigentes al efecto;

IV. Rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, que beneficien a su persona o sus familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad;

En caso de que las personas servidoras públicas, sin haberlo solicitado, reciban por cualquier medio o persona, alguno de los bienes mencionados en el párrafo anterior, deberán informarlo inmediatamente al Órgano Interno de Control en la dependencia o entidad de su adscripción.

Asimismo, procederán a ponerlos a disposición de la autoridad competente en materia de administración y enajenación de bienes públicos, conforme al artículo **40** de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California;

V. Realizar ejercicios de reflexión ante **dilemas éticos**, entendidos éstos como la situación en la que es necesario elegir entre dos o más opciones de solución o decisión, con el propósito de optar por la que más se ajuste a la ética pública.

Para tal efecto, las personas servidoras públicas deberán:

- a)** Conocer y analizar todos los elementos o circunstancias que originan y conforman el asunto o situación en particular;
- b)** Identificar y analizar todas las disposiciones normativas que les son aplicables;
- c)** Definir las opciones de solución o decisión;
- d)** Identificar los principios, valores y reglas de integridad inmersos en cada opción;
- e)** Analizar e identificar los posibles efectos, considerando el Interés público, desde diversos puntos de vista, tales como, el de la institución, personas implicadas, sociedad, opinión pública o medios de comunicación;
- f)** Consultar a las instancias o autoridades con atribuciones para pronunciarse sobre el asunto, así como a las personas superiores jerárquicas, y
- g)** Descartar opciones y tomar la decisión o solución que resulte ser más adecuada a la ética pública.

VI. Presentar, con apego al principio de honradez previsto en el artículo **8** del presente Código, y conforme a los plazos establecidos, las declaraciones de situación patrimonial, de intereses y fiscal, que les corresponda en los términos que disponga la legislación de la materia;

VII. Informar a la persona superior jerárquica de los conflictos de intereses o impedimento legal que puedan afectar el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones;

VIII. Actuar con perspectiva de género, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión que establecen la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California; y,

IX. Con apego al principio de imparcialidad previsto en el artículo **10** del presente Código, en el ejercicio de sus facultades, funciones, cargo o comisión de manera directa o indirectamente evitar designar, nombrar o intervenir en el proceso de contratación de personal de confianza, de estructura, de base o por honorarios de personas con los que tenga lazos de parentesco, consanguinidad hasta el cuarto grado, de afinidad hasta el segundo grado, o vínculo de matrimonio o concubinato, dentro de la Dependencia o Entidad de la Administración Pública Municipal en que ejerza sus funciones.

CAPÍTULO VI MECANISMOS DE CAPACITACIÓN, DIFUSIÓN, IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN.

Artículo 27. Capacitación y Difusión. Los Comités previa aprobación de la Sindicatura, establecerán un Programa Anual de Trabajo, en el cual instauren acciones que permitan reforzar la habilidad de las personas servidoras públicas para solucionar dilemas, prevenir y erradicar la violencia de género, la discriminación, el acoso sexual u hostigamiento sexual, o cualquier otra conducta que vulnere los derechos humanos, sin desatender los principios, valores, reglas de integridad y compromisos inmersos en este instrumento deontológico.

I. Mecanismos de Capacitación:

- a)** Cursos y talleres de inducción tanto al personal activo, como de nuevo ingreso, referentes a los principios, valores, reglas de integridad y compromisos.
- b)** Cursos y talleres en materia de Derechos Humanos.
- c)** Talleres orientados a la prevención e identificación de riesgos éticos y violencia institucional.
- d)** Cursos de sobre generalidades y aspectos básicos del marco jurídico en materia de Responsabilidades Administrativas;
- e)** Conferencias referentes a faltas administrativas;
- f)** Aquellos otros mecanismos de capacitación, que de manera conjunta y aprobación por el Representante del Órgano de Control Interno determinen;

II. Mecanismos de Difusión:

- a)** Proporcionar el Código de Ética y Conducta al personal activo, como de nuevo ingreso, a través de medios impresos o electrónicos.

De igual forma, como un instrumento orientador para la conducta del personal que preste servicio social, prácticas profesionales, u otras personas que no se encuentren

previstas como servidoras públicas, se les deberá proporcionar por los mismos medios el Código de Ética y Conducta.

b) Realizar acciones de **difusión** respecto del Código de Ética y Conducta, utilizando para su publicación, las páginas o portal de internet y redes sociales oficiales, la Gaceta Municipal, y el Periódico Oficial del Estado de Baja California;

c) Gestionar ante los medios de comunicación del Ayuntamiento, su participación en la difusión de programas o campañas encaminadas a sensibilizar y concientizar el desempeño Ético de las personas servidoras públicos;

d) Implementar las acciones conducentes para que todas las personas servidoras públicas suscriban el Código de Ética y Conducta, a través de **cartas compromiso**; y

e) Aquellos otros mecanismos de difusión, que de manera conjunta y aprobación por el Representante del Órgano de Control Interno determinen;

III. Mecanismos de Evaluación:

Como medida general y extraordinaria, el Representante del Órgano de Control Interno de cada uno de los Comités de Ética, podrá establecer mensual o trimestral, mecanismos de **identificación de Riesgos Éticos** que así lo considere prudente el Sindico (a) Procurador (a), para lo cual, podrá realizar, entrevistas, cuestionarios o encuestas éstas en forma anónima, con la obligación de garantizar su seguridad, confiabilidad y secrecía en su desarrollo.

En la prevención, atención y erradicación de cualquier forma que atente contra la dignidad de las personas servidoras públicas, se hará uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones con la que cuente los Comités de Ética.

Finalmente, el Representante del Órgano de Control Interno de cada uno de los Comités de Ética, realizar su evaluación trimestral y anual conforme a los informes que hubiesen rendido los Comités y, en los cuales establezcan sus mecanismos de capacitación y difusión citados en párrafos precedentes.

CAPÍTULO VII MECANISMOS DE ATENCIÓN ANTICORRUPCIÓN.

Artículo 28. Los organismos centralizados, desconcentrados y descentralizados de la Administración Pública Municipal, de acuerdo a los lineamientos que sean establecidos por la Sindicatura Procuradora, realizaran un Programa Anual de Trabajo, en el cual establezcan mecanismos de capacitación y difusión que les permita **prevenir e identificar que un Riesgo de Corrupción se materialice en un Hecho de Corrupción.**

Como medida general y extraordinaria, el Representante del Órgano de Control Interno que sea designado por el Síndico (a) Procurador (a) ante los organismos centralizados, desconcentrados y descentralizados de la Administración Pública Municipal, podrá establecer **mecanismos de atención que permitan identificar Riesgos de Corrupción** salvaguardando la seguridad, confiabilidad y secrecía en su desarrollo.

Por último, el Representante del Órgano de Control Interno designado, realizar su evaluación trimestral y anual conforme a los informes que hubiesen rendido los organismos centralizados, desconcentrados y descentralizados de la Administración Pública Municipal, quienes estarán obligados al cumplimiento de los lineamientos que para tal efecto sean establecidos por el Síndico (a) Procurador (a).

TITULO SEGUNDO OBLIGACIONES INSTITUCIONALES E IMPLEMENTACIÓN

CAPÍTULO I OBLIGACIONES INSTITUCIONALES

Artículo 29. Obligaciones institucionales. Corresponde a los organismos centralizados, desconcentrados y descentralizados de la Administración Pública Municipal en las cuales se encuentra constituido e integrado el Comité de Ética, el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- I.** Constituir Comités de Ética para la implementación, promoción, fomento y vigilancia del presente Código de Ética, así como del Código de Conducta;
- II.** Emitir un Código de Conducta a través de la persona que ocupe la titularidad de la dependencia o entidad, el cual será elaborado a propuesta de su Comité de Ética, previa aprobación del correspondiente Órgano Interno de Control y con base en las disposiciones emitidas por la Sindicatura para tales efectos;
- III.** Para los artículos **15** y **17** de la Ley de Responsabilidades Administrativas de Baja California, se deberá identificar los **riesgos éticos**, entendidos como las situaciones en las que potencialmente pudiera haber un acto de corrupción al transgredirse principios, valores o reglas de integridad durante las labores específicas de las diversas áreas que componen la dependencia o entidad, y que deberán ser detectados a partir del diagnóstico para la elaboración del Código de Conducta;
- IV.** Emitir un posicionamiento suscrito por la persona titular de la dependencia o entidad, relacionado con la no tolerancia a los actos de corrupción, el cual será difundido proactivamente;
- V.** Fortalecer los principios de respeto a los derechos humanos, eficacia y lealtad a través de prácticas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas servidoras públicas, comprendiendo en ello, la convivencia familiar, el desarrollo académico, o cualquier otra actividad que abone a la libertad y dignidad de éstas en lo particular;
- VI.** Promover, conforme a la política de integridad, el conocimiento y aplicación de las directrices que establece el artículo **7** de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California; y,
- VII.** Diseñar e implementar, de forma proactiva, cualquier otra acción que contribuya a la prevención y atención de vulneraciones al presente Código, conforme a las atribuciones propias de las dependencias y entidades y sus Comités de Ética, así como el marco normativo en materia de Ética pública.

CAPÍTULO II IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Artículo 30. Vigilancia. La Sindicatura a través de su Representante en los Comités de Ética y los organismos centralizados, desconcentrados y descentralizados de la Administración Pública Municipal conforme al ámbito de sus atribuciones, vigilarán la observancia de lo dispuesto en el presente instrumento.

Artículo 31. Consultas. Cualquier persona podrá consultar a través de medios físicos o electrónicos a los Comités de Ética, o a la Sindicatura, sobre cualquier cuestión relacionada con la aplicación del presente Código de Ética.

Artículo 32. Interpretación. Corresponde a la Sindicatura la interpretación administrativa del presente Código de Ética, así como resolver los casos no previstos en el mismo.

Artículo 33. Denuncias. Cualquier persona servidora pública o particular podrá denunciar los incumplimientos al Código de Ética ante las siguientes instancias:

I. Comité de Ética: Con una visión preventiva, conocerá de las denuncias presentadas por vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta, de ser el caso, emitirá una **recomendación** en términos de los Lineamientos que para tal efecto se establezcan, que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio público.

El Comité hará del conocimiento a la Sindicatura Procuradora de las **recomendaciones reiteradas** por un servidor público.

En caso de constituirse una falta administrativa no grave o grave prevista en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, **dará vista a la Sindicatura**; quien determinará la severidad, en función de la gravedad de las faltas cometidas.

II. Representante del Órgano Interno de Control. Es la autoridad al interior de los Comités de Ética, encargada del conocimiento de denuncias por presuntas faltas administrativas al Código de Ética y Conducta, de la identificación de Riesgos Éticos, y la evaluación de los informes correspondientes.

Artículo 34. La Sindicatura, determinará en atención a lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, si se actualiza una falta administrativa derivada del incumplimiento del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Ayuntamiento de Tijuana, ordenando de manera inmediata el inicio del procedimiento correspondiente para su integración, sin perjuicio de que la conducta realizada actualice otro tipo de responsabilidad cuya competencia sea de diversa autoridad.

Se considera una violación a este Código de Ética el no aplicar medidas correctivas a los incumplimientos del mismo.

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones que en derecho correspondan conforme a la legislación aplicable.

Finalmente, la Sindicatura Procuradora a través del Representante que designe, será el competente, para dar el debido seguimiento a los Mecanismos de Atención Anticorrupción que sean determinados por los organismos centralizados, desconcentrados y descentralizados de la Administración Pública Municipal, de acuerdo a los lineamientos que establezca para tal efecto, pudiendo aplicar las medidas de apremio correspondiente en caso de incumplimiento.

TRANSITORIOS

PRIMERO.— El presente acuerdo entrara en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Baja California y en la Gaceta Municipal, órgano de difusión del Ayuntamiento de Tijuana.

SEGUNDO.— Se abroga el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Ayuntamiento de Tijuana aprobado en Sesión Extraordinaria de Cabildo celebrada el 9 de julio de 2021, publicado el 30 de julio del 2021 en el Periódico Oficial del Estado de Baja California; así como cualquier disposición de índole administrativo que se contraponga al presente Código de Ética.

TERCERO.— Los organismos centralizados, desconcentrados y descentralizados de esta Administración Pública Municipal tendrán hasta el mes de julio del año 2023 para actualizar sus Códigos de Conducta en términos del presente Código de Ética y de la Guía para su elaboración que al efecto emita la Sindicatura.

CUARTO.— La Sindicatura Procuradora, tendrá la obligación de emitir Lineamientos que permitan a los organismos centralizados, desconcentrados y descentralizados de la Administración Pública Municipal, establecer sus mecanismos de atención anticorrupción a más tardar el 30 de julio de 2023.

QUINTO.— Los organismos centralizados, desconcentrados y descentralizados de esta Administración Pública Municipal, que a la entrada en vigor del presente Código de Ética hayan implementado acciones efectivas para que la totalidad de las personas servidoras públicas suscribieran **Carta Compromiso** conforme al Código de Ética que se abroga, no estarán obligadas a implementarlas nuevamente, salvo aquellos casos en que no se hubiere concretado la suscripción de dicho documento, o tratándose de personas de nuevo ingreso.

SEXTO.— Los procedimientos administrativos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Código de Ética, se sujetaran a las disposiciones vigentes al momento de haberse iniciado el procedimiento respectivo; y

SÉPTIMO.— Infórmese por conducto de la Sindicatura Procuradora de la emisión de este instrumento deontológico, al Secretario Técnico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional y Estatal Anticorrupción.