



MANUAL DE ÉTICA
HONORABLE AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE MARAVILLA TENEJAPA, CHIAPAS.

Maravilla
Tenejapa

El Ciudadano Obdulio Gutiérrez Gutiérrez, Presidente Municipal del Honorable Ayuntamiento de Maravilla Tenejapa, Chiapas; con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 115 Fracción II Párrafo Segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Artículo 82 Párrafo Segundo y Tercero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas; artículos 45, fracción II, 57 fracciones I, VI, X y XIII y 213, 214 y 215 y demás relativos y aplicable a la Ley de Desarrollo Constitucional en Materia de Gobierno y Administración Municipal del Estado de Chiapas; Y en cumplimiento al Punto de Acuerdo Número del Orden del día, aprobado por el Honorable Cabildo Municipal, celebrada en Sesión de Cabildo en el año 2025, mediante Acta de Cabildo misma que obra en el índice de los archivos de la Secretaria del Ayuntamiento.

CONSIDERANDO

Que el artículo 115, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Ayuntamientos cuentan con facultades para aprobar, de acuerdo con las leyes en materia Municipal expedidas por las legislaturas de los estados, los bandos de policía y gobierno, los reglamentos, circulares y demás disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, que organicen la administración pública municipal, regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia y aseguren la participación ciudadana y vecinal.

Que una de las premisas de la actual administración municipal, es la adecuación permanente al marco jurídico que regula la Administración Pública, en específico, lo relacionado con las Áreas Administrativas del Ayuntamiento, su funcionamiento y la optimización de sus recursos, a fin de satisfacer eficazmente las necesidades y expectativas de la población.

Que indudablemente, mediante el Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa Chiapas, se puede coadyuvar en la construcción y consolidación de una forma de ser orientada fundamentalmente a:

- Servir al ciudadano con eficiencia e integridad;
- Alcanzar los objetivos y metas con profesionalismo, y con el compromiso de cumplir las tareas que se hayan encomendado, a través de los órganos de gobierno

responsables de la administración y ejercicio de los recursos públicos y de la prestación de los servicios;

- Garantizar la correcta planeación, gestión y ejecución de los recursos municipales, federales o estatales; y la correspondiente comprobación y difusión de su aplicación a la ciudadanía beneficiada;
- Garantizar que las y los servidores públicos asuman el correcto ejercicio de sus funciones, aceptando las responsabilidades y consecuencias que esto conlleva, en base a un sistema legal vigente; y,
- Otorgar dignidad a los servidores públicos promoviendo en ellos un sentido de pertenencia, responsabilidad, utilidad y lealtad Institucional.

Que la ética de las y los servidores públicos es una exigencia que se hace más significativa mientras mayor es la complejidad de las necesidades sociales, si la ética se encuentra inserta en toda actividad de gobierno, no puede ser considerada como un valor agregado sino como un valor integral en el desempeño de la Administración Pública, de ahí que un servidor público deberá conducirse con ética dentro y fuera de la administración pública, demostrando siempre un alto grado de probidad y civilidad, además de hacerse responsable de sus actos, y sin privilegios por el desempeño de su cargo.

Que, para iniciar una administración plena y transparente, es menester contar con los instrumentos legales que permitan desde el primer día de gobierno, iniciar actividades legítimas, en un marco pleno de derecho. Por lo que el Ayuntamiento que presido, expide el presente:

**MANUAL DE ÉTICA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO
CONSTITUCIONAL DE MARAVILLA TENEJAPA, CHIAPAS.**

INTRODUCCIÓN

Que el ejercicio de la función pública debe apegarse a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, establecidos en el artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el propósito de que impere invariablemente en las y los

servidores públicos una conducta digna que fortalezca a las instituciones gubernamentales, y que, a su vez responda a las necesidades de la sociedad.

En ese contexto, el presente Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, tiene como propósito orientar la actuación del personal del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas en el desempeño de sus cargos o comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la administración, así como prevenir y abatir las prácticas de corrupción e impunidad para impulsar la mejora de la calidad en la gestión pública, que aseguren a la ciudadanía certidumbre en cuanto a las actividades de las Instituciones del Gobierno Municipal, la calidad de sus servicios y un cambio de actitud en las y los servidores públicos, para acrecentar su profesionalización y honestidad en el ejercicio de sus funciones.

MISIÓN

Integrar un gobierno municipal capaz de desarrollar políticas públicas para el mejoramiento del municipio, preservando la identidad, la paz y la unidad del tejido social, con base en el ejercicio de un gobierno honesto, transparente y de todos, que promueve el respeto a la Leyes, en la construcción de un futuro digno para nuestros hijos.

VISIÓN

Ser un municipio con características propias en su desarrollo sustentable, capaz de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, mediante una administración honesta y transparente, en pro de todas y todos los sectores que integran el municipio.

OBJETIVOS

Construir y consolidar la calidad y calidez en la gestión pública, así como la honradez, compromiso y espíritu de servicio en el cumplimiento de las responsabilidades públicas; se ha considerado como una estrategia de carácter fundamental, el institucionalizar un Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla

Tenejapa, Chiapas, mismo que a través de las declaraciones de principios y valores universales, debe incorporar fundamentos morales y éticos dentro del quehacer de la administración pública municipal.

La Administración Pública del Municipio de Maravilla Tenejapa estableció como una prioridad la lucha contra la corrupción, la recuperación de la institucionalidad, el buen nombre y la transparencia de los recursos, por lo que sin duda, es un camino indispensable para la constitución de un estado social de derecho y de una economía que garantice los derechos humanos, en el sentido de resolver las necesidades de los ciudadanos, sin exclusiones y garantizar el crecimiento de las capacidades humanas, personales y sociales.

En ese sentido, la Administración Pública Municipal debe dar cumplimiento a las leyes para construir un Estado de derecho, que promueva la perspectiva ética, es decir, que sean aceptables por todos a través de la argumentación de razones.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, tiene por objeto:

- I. Establecer una guía para fortalecer el desempeño de las funciones de las y los servidores públicos a través de la toma de decisiones, fomentando principios y valores fundamentales que orienten al crecimiento humano y laboral, para con ello, propiciar que el ejercicio de un cargo público se realice de forma eficaz y eficiente.
- II. La Contraloría Municipal del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas desempeñara las funciones de fomentar y vigilar el cumplimiento del Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, además de contar con atribuciones y funcionamiento.
- III. Establecer mecanismos de capacitación de las y los servidores públicos, elaborados en los principios y valores que deberán prevalecer en la toma de decisiones y en el correcto ejercicio de su función.

IV. Avanzar en la Construcción de la Cultura de la Transparencia, la Rendición de Cuentas y el Combate a la Corrupción.

Artículo 2. El Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, es obligatoria para las y los servidores públicos que desempeñan un empleo, cargo o comisión al interior de alguna dependencia o área que señale el Reglamento de la Administración Pública Municipal del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas; sin perjuicio y con independencia de su nivel jerárquico y adscripción. Siendo obligación de las y los servidores públicos, cumplir con los principios rectores del servicio público, valores, reglas de integridad y con los programas de capacitación que al efecto se establezcan.

Artículo 3. Será obligación de la contraloría municipal del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas dar a conocer al personal el Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, a través de medios físicos o electrónicos y, de acuerdo con las políticas de austeridad, a fin de que estos tengan conocimiento de su contenido y, posterior a su estudio, suscriban una carta compromiso para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, de acuerdo a lo previsto en este documento.

Cabe señalar, que el lenguaje empleado en la redacción del Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, no busca generar ninguna distinción, ni marcar diferencias entre mujeres y hombres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género, representan ambos sexos.

Artículo 4. Además de las definiciones previstas en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Chiapas, para efectos de este Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, se entenderá por:

- I. Ayuntamiento:** Cada Municipio será gobernado por un Ayuntamiento de elección popular directa, integrado por un Presidente o Presidenta Municipal, y el número de regidurías y sindicaturas que la ley determine.

- II. **Manual de Ética:** El Instrumento deontológico al que se refiere el artículo 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, que contiene los principios y valores considerados como fundamentales para la definición del rol del servicio público y que buscará incidir en el comportamiento y desempeño de sus funcionarios para forjar una ética e identidad profesional compartida y un sentido de orgullo de pertenencia al servicio público, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía, y para efectos de este código se referirá como Manual de Ética para las y los servidores públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas.
- III. **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.
- IV. **Constitución:** La Constitución Política del Estado Libre y Soberano del Estado de Chiapas.
- V. **Delación:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad.
- VI. **Dependencias:** Las Secretarías de la administración pública del Ayuntamiento de Maravilla Tenejapa y sus órganos administrativos desconcentrados, la Consejería Jurídica Municipal y la Oficina de la Presidencia Municipal.
- VII. **Directrices:** Orientaciones para la práctica de cada uno de los principios, previstos en el artículo 7 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.
- VIII. **Entidades:** Las consideradas como entidades paramunicipales en la Administración Pública Municipal.
- IX. **Ente Público:** Las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal Centralizada, Desconcentrada y Descentralizada, Empresas Municipales, Empresas Público-Privadas Municipales, Fideicomisos Públicos Municipales.
- X. **Impedimento legal:** Restricción Normativa que imposibilita a las y los servidores públicos a conocer de un asunto u ocupar un cargo.
- XI. **Falta administrativa no grave:** A las faltas administrativas de las y los servidores públicos catalogadas como no graves en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, cuya sanción corresponde determinar el

área responsable que se haya determinado en base al artículo 1, fracción II, de esta normatividad en su calidad de autoridad substanciadora y resolutoria.

- XII. Falta administrativa grave:** A las faltas administrativas de las y los servidores públicos catalogadas como graves en los términos del artículo 78 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.
- XIII. Juicio ético:** En un contexto de ambigüedad, será el ejercicio individual de ponderación de principios y valores que lleven a cabo las y los servidores públicos, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión.
- XIV. Lineamientos:** Lineamientos para la expedición de los Códigos de Ética de los Entes Públicos en Chiapas que emita la Secretaría de Anticorrupción y Buen Gobierno, para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.
- XV. Perspectiva de género:** A la metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres que pretende justificarse con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género que permitan avanzar en la construcción de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- XVI. Servidores públicos:** Cualquier persona que se ubique en alguno de los supuestos establecidos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas.
- XVII. Reglas de integridad:** A las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.
- XVIII. Riesgo ético:** A las situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen, las dependencias y áreas del Ayuntamiento de Maravilla Tenejapa, en términos de lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas.
- XIX. Reglas de integridad:** Aquellas establecidas con estructura lógica con relación a los principios rectores y valores delimitados, de tal modo, que permitan enfrentar dilemas éticos ante una situación dada; estas deberán enfocarse de manera específica al ejercicio de las funciones, atribuciones y facultades del ente público.

- XX. Valores:** Son los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, los cuales son compartidos por la sociedad y establecen cómo deben ser los comportamientos y actitudes de las personas, con el objetivo de alcanzar el bienestar colectivo.

CAPÍTULO II

DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 5. Las definiciones de los principios y valores vinculados a los principios constitucionales, son las establecidas en el acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, emitido por la Secretaría de Anticorrupción y Buen Gobierno del Estado de Chiapas.

Artículo 6. Las y los servidores públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, en su quehacer cotidiano deberán observar los principios que constituyen el marco ético y democrático de referencia institucional, que permite orientar el comportamiento y la conducta, así como los procesos de evaluación del desempeño ético de los mismos y su trascendencia en el logro de la visión y objetivos estratégicos, por lo deben regir su actuación por los principios rectores que tiendan a la excelencia en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones siendo estos los siguientes:

- I. Legalidad:** Hacen exclusivamente aquello que las normas expresamente les confieren y, en todo momento, supeditan su actuación a las atribuciones que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas le otorgan a su empleo, cargo o comisión.
- II. Honradez:** Se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros; ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.
- III. Lealtad:** Corresponden a la confianza que el Municipio les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos

al interés general y bienestar de la población.

- IV. Imparcialidad:** Dan a la población en general el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.
- V. Eficiencia:** Actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr objetivos propuestos.
- VI. 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.
- VII. 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.
- VIII. 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.
- IX. Objetividad:** Deben preservar 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.
- X. Transparencia:** En el ejercicio de sus funciones privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo custodia.
- XI. 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 a 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 esta, se complementa con el ejercicio cotidiano de la rendición de cuentas de las y los servidores públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas. 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 realizadas en el ámbito público.

- XII. Competencia por mérito:** Deben ser seleccionados para los cargos públicos los mejores candidatos, de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, y garantizar la igualdad de oportunidad.
- XIII. Eficacia:** Actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones, a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.
- XIV. Integridad:** Actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.
- XV. Equidad:** Procuran que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

CAPÍTULO III DE LOS VALORES

Artículo 7. Las y los servidores públicos que forman parte de las dependencias y áreas del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, en su quehacer cotidiano, deberán observar los valores que se mencionan en el presente apartado:

- I. Interés público:** Actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.
- II. Respeto:** Es el trato digno y cordial hacia las personas, así como a sus compañeras y compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el dialogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
- III. Respeto a los Derechos Humanos:** En su actuar, respetan los derechos humanos y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los principios de *Universalidad* que establece que los Derechos Humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de *Interdependencia* que implica que los Derechos Humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de *Indivisibilidad* que se refiere que los Derechos Humanos conforman una totalidad, de modo que son complementarios e inseparables; y de *Progresividad* que prevé que los Derechos Humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.
- IV. Igualdad y no discriminación:** Prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, color de piel, cultura, género, edad, discapacidad, condición social, económica o jurídica, religión, situación migratoria, la identidad o filiación política, entre otros.
- V. Equidad de género:** En el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan a 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.
- VI. Entorno cultural y ecológico:** En el desarrollo de sus actividades, protegen el patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

VII. Cooperación: Colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

VIII. Liderazgo: Son guía, ejemplo y promotoras del Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la Ley les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

CAPÍTULO IV

DE LAS DIRECTRICES Y REGLAS DE INTEGRIDAD QUE RIGEN LA ACTUACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Artículo 8. Las y los servidores públicos que forman parte de las dependencias y áreas del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, deberán conocer y aplicar las directrices contenidas en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, siendo las siguientes:

- a)** Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones Jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;
- b)** Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;
- c)** Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;
- d)** Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus

funciones de manera objetiva;

- e) Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones, a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;
- f) Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;
- g) Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- h) Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad;
- i) Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones; y
- j) Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Municipio.

Artículo 9. Las y los servidores públicos que forman parte de las dependencias y áreas del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función deberán conocer y observar las siguientes reglas de Integridad:

- I. De la Actuación Pública:** Conducir su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.
- II. Información Pública:** Conducir su actuación conforme al principio de transparencia y resguardar la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.
- III. Contrataciones Públicas, Licencias, Permisos, Autorizaciones y Concesiones:** Que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prorrogación de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Municipio.

- IV. Programas Gubernamentales:** Que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.
- V. Trámites y Servicios:** Que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.
- VI. Recursos Humanos:** Que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apega a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.
- VII. Administración de bienes muebles e inmuebles:** Que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos de baja, enajenación, transparencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administra los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.
- VIII. Procesos de Evaluación:** Las y los servidores públicos que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos de evaluación, se apega en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.
- IX. Control Interno:** Que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apeguándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.
- X. Procedimiento Administrativo:** Que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.
- XI. Desempeño permanente con integridad:** Que conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.
- XII. Cooperación con Integridad:** Que coopera con la dependencia o área en la que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios

y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

XIII. Comportamiento Digno: Que en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en el Ayuntamiento.

Artículo 10. Las y los servidores públicos vulnera la regla de Actuación Pública, de manera enunciativa más no limitativa con la realización de las siguientes conductas:

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confiere los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- b) Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado, con motivo de su cargo.
- c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
- d) Utilizar atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- e) Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
- f) Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
- g) Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- h) Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
- i) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apearse a las disposiciones normativas aplicables.

- j) Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
- k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como al público en general.
- l) Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones pertenecientes al Gobierno Municipal.
- m) Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeras o compañeros de trabajo.
- o) 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.
- p) 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.
- q) 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.
- r) No conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- s) Conducirse de forma incongruente a lo declarado en su declaración de situación patrimonial.
- t) Consumir drogas enervantes, estupefacientes, sustancias psicotrópicas 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.
- u) Ingerir en las instalaciones de las oficinas o cualquier área propiedad del municipio bebidas embriagantes así como desempeñar su empleo, cargo o comisión con aliento alcohólico o estado de ebriedad.

Artículo 11. Las y los servidores públicos vulneran la regla de Información Pública, de manera enunciativa más no limitativa, con la realización de las siguientes conductas:

- a) Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
- b) Retrasar de manera negligente las actividades que permiten atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a la información pública.
- c) Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
- d) Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- e) Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
- f) Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
- g) Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida de información o documentación pública.
- h) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
- i) Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
- j) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
- k) Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

Artículo 12. Las y los servidores públicos vulneran la regla de Contrataciones Públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones, de manera enunciativa más no limitativa, con la realización de las siguientes conductas:

- a) Omitir declaración 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 Padrón de Proveedores para la Administración Pública Municipal.
- b) Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de adquisición.
- 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 estos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
- f) Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
- g) Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
- h) Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.
- i) Influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
- k) Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
- l) Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
- m) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- n) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

- o) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prorroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- p) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prorrogas.
- q) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o área que dirige o en la que presta sus servicios.

Artículo 13. Las y los servidores públicos vulneran la regla de Programas Gubernamentales, de manera enunciativa más no limitativa, con la realización de las siguientes conductas:

- a) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
- b) Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a lo establecido en las reglas de operación.
- c) Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.
- d) Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en contravención a lo señalado en la Ley General en Materia de Delitos Electorales y las demás que establezcan las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas.
- e) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.
- f) Discriminar a cualquier interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
- g) Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.
- h) Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

Artículo 14. Las y los servidores públicos vulneran la regla de Trámites y Servicios, de manera enunciativa más no limitativa, con la realización de las siguientes conductas:

- a) Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
- b) Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.
- c) Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
- d) Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
- e) Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
- f) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

Artículo 15. Las y los servidores públicos vulneran la regla de Recursos Humanos, de manera enunciativa y no limitativa, con la realización de las siguientes conductas:

- a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito.
- b) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.
- c) Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- d) Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de concursos.
- e) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.
- f) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.

- g) Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
- h) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
- i) Otorgar a un servidor público subordinado durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
- j) Disponer 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.
- k) Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
- l) Remover, cesar, despedir, separar, dar o solicitar la baja de servidores públicos de carrera, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.
- m) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
- n) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se realice en forma objetiva y, en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público sea contrario a lo esperado.
- o) 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 Manual de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

Artículo 16. Las y los servidores públicos vulneran la regla de Administración de bienes muebles e inmuebles, de manera enunciativa más no limitativa, con la realización de las siguientes conductas:

- a) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes cuando estos sigan siendo útiles.
- b) Compartir información con terceros o ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar estos.

- c) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo a cambio de beneficiar a los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- d) Intervenir o influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- e) Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.
- f) Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- g) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por el Ayuntamiento Municipal.
- h) Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.
- i) Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentra afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.

Artículo 17. Las y los servidores públicos vulneran la regla de Procesos de Evaluación, de manera enunciativa más no limitativa, con la realización de las siguientes conductas:

- a) Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Municipal o acceder a esta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
- b) Transgredir el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
- c) Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
- d) Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyectos gubernamentales.
- e) Negarse a la práctica de los exámenes de detección de consumo de drogas enervantes, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras que produzcan efectos similares.

Artículo 18. Las y los servidores públicos vulneran la regla de Control Interno, de manera enunciativa más no limitativa, con la realización de 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 sin el respaldo suficiente.
- d) Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
- e) Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
- f) Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
- g) Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.
- h) Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Manual de Ética y las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.
- i) Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
- j) Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de las personas servidoras públicas.
- k) 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.

Artículo 19. Las y los servidores públicos vulneran la regla de procedimiento administrativo, de manera enunciativa más no limitativa, con la realización de 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 Manual de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.
- g) Dejar de proporcionar o negar documentación o información que la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con estos en sus actividades.
- h) 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 20. Las y los servidores públicos vulneran la regla de desempeño permanente con integridad, de manera enunciativa más no limitativa, con la realización de las siguientes conductas:

- a) Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación en atención al público, y de cooperación entre servidores públicos.
- b) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a las y los servidores públicos, como a población en general.
- c) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
- d) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeras y compañeros de trabajo o personal subordinado.
- e) Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
- f) Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.
- g) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.

- h) Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.
- i) Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
- j) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o área en que labore.
- k) Solicitar la baja, enajenación transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando estos sigan siendo útiles.
- l) Obstruir la presentación de denuncias, acusaciones o delaciones sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.
- m) Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- n) Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

Artículo 21. Las y los servidores públicos vulneran la regla de Comportamiento Digno, de manera enunciativa más no limitativa, con la realización de las siguientes conductas:

- a) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta que represente un interés sexual por una persona.
- b) Llevar 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.
- c) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- d) 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.
- e) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda

colocarlas como objeto sexual.

- f) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- g) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en el o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.

Artículo 22. Las y los servidores públicos desarrollan acciones que fortalecen la Regla de Cooperación con Integridad, de manera enunciativa más no limitativa, con la realización de las siguientes conductas:

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

CAPÍTULO V

MECANISMOS DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DEL MANUAL DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LAS POLÍTICAS DE INTEGRIDAD

Artículo 23.- Para el conocimiento y apropiación del Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, las políticas de Integridad deberán establecer un programa anual para la divulgación de dichos instrumentos y la capacitación que refuerce la prevención y sensibilización para evitar la materialización de riesgos éticos y, en su caso, refuerce la formación del juicio ético necesario para su aplicación, a efecto de facilitar su eficacia en la prevención de la corrupción, bajo lo siguiente:

I. Mecanismos de capacitación:

- a) Cursos de inducción a las y los servidores públicos de nuevo ingreso para instruirlos respecto de la política de integridad del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas.
- b) Impartición de talleres, cursos, conferencias, pláticas para sensibilización y capacitación constante a las personas servidoras públicas que tenga un empleo cargo, comisión o función en el Ayuntamiento, a fin de que conozcan y hagan propio el Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas; e Impartición de

talleres, cursos, conferencias, pláticas constantes en temas relacionados con la prevención de la corrupción, mismos que deberán ser evaluados para verificar su aprovechamiento.

II. Difusión del Manual de Ética de las Políticas de Integridad

- a) Publicar en el Periódico Oficial del Estado y en la Gaceta Municipal; órgano de difusión del Ayuntamiento, el contenido del Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, por primera ocasión, y de forma subsecuente cada vez que sea actualizado;
- b) Difundir permanentemente a través del portal Institucional, así como en los diversos medios de comunicación existentes del Ayuntamiento, el Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, y sus actualizaciones.
- c) Firma del compromiso al cumplimiento del Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, por parte de las y los servidores públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas.

CAPÍTULO VI DEL CUMPLIMIENTO

Artículo 24.- Para efectos de lo dispuesto en los artículos 15 y 17 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Chiapas, el Ayuntamiento deberá aplicar anualmente la metodología que al efecto desarrolle, para la determinación del indicador de la idoneidad del Manual de Ética del Indicador de Riesgos Éticos.

Para ello, cada dependencia o áreas del municipio, podrán apoyarse en sondeos, encuestas, estudios u otras fuentes de información sobre la materia, que resulten específicos para dicho organismo público o para la Administración Pública Municipal.

Artículo 25.- Para la promoción de la ética en el servicio público, como una tarea y un compromiso asumidos en forma personal y colectivamente, el Municipio contará con el área de ética y código de conducta, designada por el Honorable Ayuntamiento Constitucional de

Maravilla Tenejapa, que promoverán la transversalización de las políticas de integridad pública a través de la sensibilización, la divulgación y la capacitación, así como la promoción de un liderazgo ético que reconozca a todas las personas como factores centrales en la consolidación de la nueva ética pública. Se reconocerá de manera particular a aquellas personas que, en su desempeño, motiven a sus compañeros en la práctica de los valores del servicio público.

Artículo 26.- Cualquier particular o las y los servidores públicos podrán hacer del conocimiento de las instancias de los incumplimientos al Manual de Ética de las y los Servidores Públicos del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas:

- I.- El área responsable en su carácter de instancia preventiva podrá emitir recomendaciones encaminadas a mejorar el clima organizacional y a evitar la reiteración de la o las conductas contrarias al contenido de este Código, y;
- II.- La dependencia del Ayuntamiento serán quienes determinen si se actualiza una falta administrativa, sin perjuicio de las acciones que en derecho correspondan conforme a las leyes vigentes aplicables al caso.

En la implementación de las acciones referidas y la integración del área de ética y conducta, así como lo relacionado a su funcionamiento; será de conformidad a los Lineamientos generales que hayan establecido para propiciar la integridad de las y los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través del área de ética, designada por el Ayuntamiento y de Prevención de Conflictos de Interés.

CAPÍTULO VII DE LA CONSULTA E INTERPRETACIÓN

Artículo 27.- Cualquier persona podrá consultar personalmente o por escrito a los integrantes del área que lleve las situaciones que confronten la aplicación de los principios, valores y reglas de integridad que estos conllevan.

Artículo 28.- El Honorable Ayuntamiento a través de los integrantes responsables del Manual de Ética, interpretará para efectos administrativos el presente Código, y resolverá los casos no previstos en el mismo.

CAPITULO IX DE LOS RECURSOS

Artículo 29. Contra las resoluciones de las autoridades que impongan sanciones por infracciones a este manual y contra los resultados de las visitas de inspección procederá el recurso de inconformidad, mediante escrito que deberán presentarlos interesados ante el Presidente Municipal dentro de los cinco días hábiles siguientes al inmediato posterior a aquel en que se notificó la resolución.

Artículo 30. Al escrito de inconformidad se podrán acompañar las pruebas documentales relacionadas con los hechos que se impugnen, siempre que el inconforme no las hubiere presentado ya al momento de notificársele la resolución no practicarse la diligencia de inspección.

Artículo 31. Se tendrán por consentidos los hechos contra los cuales no se inconformen los notificados de la resolución o los visitados.

Artículo 32. En un plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente del término señalado en el artículo 59 del presente reglamento, el Presidente Municipal emitirá la resolución correspondiente.

Artículo 33. La resolución que emita el Presidente Municipal, deberá estar debidamente fundada y motivada y se notificará personalmente al interesado

TRANSITORIOS

Artículo Primero.- El presente manual de ética del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial.

Artículo Segundo.- Se derogan las disposiciones Legales Municipales, de igual o menor jerarquía, que se opongan a los preceptos de este manual.

Artículo tercero.- Los aspectos no previstos por este reglamento se resolverán en sesión de cabildo y en apego a la Ley de Desarrollo Constitucional en Materia de Gobierno y Administración Municipal del Estado de Chiapas Vigente.

Artículo Cuarto.- El presente manual deberá ser publicado en los estrados de la Presidencia Municipal y en lugares de mayor afluencia vecinal de la cabecera municipal y localidades del municipio.

Artículo Quinto.- Se instruye a las áreas o similares del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa, Chiapas, para que, en el ámbito de sus respectivas competencias, lleven a cabo las acciones y adecuaciones que sean necesarias para el cumplimiento de lo ordenado en el presente manual.

Artículo Sexto.- En términos del artículo 95 de la Ley de Desarrollo Constitucional en Materia de Gobierno y Administración Municipal del Estado de Chiapas vigente en el estado, y las determinaciones, remítase copia certificada del presente manual a la Dirección del Periódico Oficial del Estado, para su difusión y conocimiento. El Presidente Municipal constitucional dispondrá se publique, circule y se le dé debido cumplimiento.

De conformidad con el artículo 57, fracciones I, X y XIII de la Ley de Desarrollo Constitucional en Materia de Gobierno y Administración Municipal del Estado de Chiapas, promulgo el presente “Manual de Ética del Honorable Ayuntamiento Constitucional de Maravilla Tenejapa”, en la Presidencia del Ayuntamiento de este municipio.

Dado en la Sala de Sesiones de Cabildo del Palacio Municipal de Maravilla Tenejapa, Chiapas, en el año 2025.

**HONORABLE AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL
DE UNIÓN JUÁREZ, CHIAPAS**

C. OBDULIO GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ
PRESIDENTE MUNICIPAL CONSTITUCIONAL

C. ARELY HERNADEZ LÓPEZ
SÍNDICO MUNICIPAL

C. JUAN VAZQUEZ GÓMEZ
PRIMER REGIDOR

C. ZENaida GUZMÁN GÓMEZ
SEGUNDA REGIDOR

C. ANGEL BONIFAS MENDOZA
TERCER REGIDOR

C. ISAIAS VAZQUEZ VAZQUEZ
SECRETARIO MUNICIPAL

Maravilla
Tenejapa

Firmas correspondientes al acta de cabildo.