Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos.
Dirección General de Normatividad.
Subdirección de Jurismática.

Última Reforma: Texto Original

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COMISIÓN DE ESTATAL DE ARBITRAJE MÉDICO

OBSERVACIONES GENERALES.- La disposición SEGUNDA transitoria del presente ordenamiento, deroga todas las disposiciones reglamentarias o administrativas de igual o menor rango que se opongan al presente Código de Conducta; por lo que se abroga tácitamente el “Código de Conducta de la Comisión Estatal de Arbitraje Médico”, publicado en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad” No. 5750, de fecha 2019/10/09.

Aprobación	2023/05/09
Publicación	2023/06/07
Vigencia	2023/06/08
Expidió	Poder Ejecutivo del Estado de Morelos
Periódico Oficial	6200 Tercera Sección “Tierra y Libertad”

Al margen superior un escudo del estado de Morelos que dice: “TIERRA Y LIBERTAD”.- LA TIERRA VOLVERÁ A QUIENES LA TRABAJAN CON SUS MANOS.- MORELOS.- 2018-2024, y un logotipo que dice: MORELOS ANFITRIÓN DEL MUNDO.- Gobierno del Estado.- 2018-2024.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COMISIÓN ESTATAL DE ARBITRAJE MÉDICO

OBSERVACIONES GENERALES.- FRANCISCO OSUNA SÁNCHEZ, COMISIONADO ESTATAL DE ARBITRAJE MÉDICO Y EN CALIDAD DE PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA DE LA COMISIÓN ESTATAL DE ARBITRAJE MÉDICO; EN EJERCICIO DE LAS ATRIBUCIONES CONFERIDAS POR LOS ARTÍCULOS 8, 9, ÚLTIMO PÁRRAFO Y 43 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS, ASÍ COMO EL ARTÍCULO 18 DEL DECRETO DE CREACIÓN NÚMERO MIL CIENTO OCHENTA Y TRES, POR EL QUE SE CREA LA COMISIÓN ESTATAL DE ARBITRAJE MÉDICO Y CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 113 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 134 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS, 16 DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS, 15 DE LA LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS PARA EL ESTADO DE MORELOS Y 32 DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA ESTATAL, AL TENOR DE LA SIGUIENTE:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La ética es pieza clave en todas las decisiones tomadas, pues lo que se busca, es hacer las cosas bien, como se debe, como es correcto. La ética premia con creces con el tiempo, ya que una conducta ética ofrece confianza a los demás sobre los servicios que prestan; por esta razón, este organismo público, ha implementado acciones permanentes que favorezcan el comportamiento ético de las personas servidoras públicas, el cual debe llevarse a cabo en un marco de protección de los derechos humanos.

La Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley Estatal de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos, en sus numerales 7 y 6 respectivamente, prevén, que los servidores públicos observarán en el

desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen en el servicio público, así como los principios de economía, transparencia, competencia por mérito del personal servidor público y equidad, conforme a lo estipulado en el Código de Ética de la Administración Pública Estatal en concordancia con los artículos 16 y 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley Estatal de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos.

El Código de Ética de la Administración Pública Estatal, publicado en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad”, número 6133, el día dos de noviembre de 2022, prevé en su disposición transitoria segunda, que, las dependencias y entidades de la Administración pública del Poder Ejecutivo Estatal, contarán con un plazo de ciento veinte días hábiles a partir se entrada en vigor, para publicar en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad”, el código de conducta a que se refiere el artículo 32, fracción II de dicho instrumento, esto es, la obligación de las dependencias y entidades, la emisión o modificación de su código de conducta, el cual se hará a través de la persona que ocupa la titularidad de la dependencia o entidad, mismo que deberá ser elaborado y aprobado por su comité de ética, previa revisión por parte del órgano interno de control

A fin de sustentar la emisión del presente código de conducta, es importante tener en cuenta que la Comisión Estatal de Arbitraje Médico es un organismo descentralizado del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, sectorizado a la Secretaría de Salud de la Administración Pública Central, conforme lo establece el artículo 8, fracción 5 del Acuerdo de sectorización de las diversas entidades de la Administración Pública Paraestatal del Estado de Morelos publicado en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad”, número 5694, de fecha 3 de abril del año dos mil diecinueve, y esencialmente tiene encomendado como objeto coadyuvar al mejoramiento de la calidad de los servicios de salud, con autonomía técnica que garantice imparcialidad en la revisión, análisis, valoración y dictamen sobre las probables acciones y/u omisiones de los prestadores y usuarios de dichos servicios, así como dilucidar las diferencias en las que se contemple la participación de los representantes de las dependencias e instituciones del sector salud en el Estado, los colegios, asociaciones, organizaciones no gubernamentales e instituciones de asistencia privada, vinculadas al sector; teniendo como misión y visión lo siguiente:

• MISIÓN: contribuir a tutelar el derecho a la protección de la salud, así como elevar la calidad de los servicios de salud que se prestan en el estado propiciando relaciones sanas entre el prestador y el usuario de estos servicios.

• VISIÓN: ser el organismo por excelencia, que, mediante los principios de buena fe, imparcialidad, conciliación y objetividad, fomente una cultura de corresponsabilidad en el cuidado de la salud, que al mismo tiempo favorezca la calidad de está y que permita perfilar un modelo de arbitraje con beneficios mutuos para usuarios y prestadores, garantizando abatir las controversias suscitadas en la prestación de los servicios de salud, con entera satisfacción para las partes.

Así, en el marco de la visión y misión antes detallados, el presente código de conducta ha de guiar los estándares de comportamiento y la actuación del personal de esta comisión, estableciendo de manera puntual y concreta la forma en la que se aplicaran los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el Código de Ética de la Administración Pública Estatal.

Este código pretende además, promover la profesionalización del servidor público, mediante la competencia por mérito, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la capacitación, desarrollo y evaluación de los funcionarios públicos para su óptimo desempeño, erradicando las prácticas viciosas que tanto daño hacen a la función pública, teniendo a su cargo, la responsabilidad de lograr el máximo aprovechamiento de los recursos públicos disponibles a través de su uso eficiente y racional, implementando al efecto, una serie de controles internos para asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales con eficacia, eficiencia y economía; garantizando la salvaguarda de los recursos públicos; prevenir riesgos de incumplimientos, y advertir actos de corrupción, con estricto cumplimiento de las políticas, leyes y normas, midiendo el logro de objetivos, metas y resultados derivados de su desempeño.

En la emisión del presente instrumento se pone énfasis en el respeto a los derechos humanos, con la finalidad de que los servidores públicos en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garanticen, promuevan y protejan acorde a los principios de universalidad, conforme al cual, a todas las personas les deben ser respetados por su simple calidad de ser humano; de interdependencia, que implica que se encuentran vinculados íntimamente entre sí, porque de ellos depende el ejercicio de otro tipo de derechos de igual o mayor rango; de indivisibilidad conforme

al cual los derechos humanos conforman un todo y de progresividad, que prevé que este tipo de derechos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Finalmente, el presente código tiene relación, con el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, publicado en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad”, número 5968, de 28 de julio de 2021, el cual establece en su eje rector número 5, denominado “Modernidad para los Morelenses”, en su objetivo estratégico número 5.5 “Administrar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de que dispone el gobierno del estado, con eficiencia, eficacia, transparencia, honradez, igualdad e inclusión laboral y no discriminación de género.

Por lo que, una vez aprobado por el Comité de Ética del organismo público denominado Comisión Estatal de Arbitraje Médico bajo el acuerdo CE-COESAMOR-02SE-02-23 en su segunda sesión extraordinaria de fecha 09 de mayo de 2023 y en cumplimiento a lo previsto en la normativa referida en párrafos que antecede, se tiene a bien, expedir el siguiente:

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COMISIÓN ESTATAL DE ARBITRAJE MÉDICO

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. De su observancia. El presente Código de Conducta, es de observancia general y obligatoria para todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión, presten servicio social, prácticas profesionales, u otras personas que no se encuentran previstas como servidoras públicas pero que, por alguna razón, guardan relación con este organismo público descentralizado denominado, Comisión Estatal de Arbitraje Médico.

Artículo 2. De su objeto. El presente ordenamiento tiene por objeto guiar el actuar mediante la determinación de estándares de comportamiento que como personas adscritas a la Comisión Estatal de Arbitraje Médico se debe ostentar durante el ejercicio de sus funciones, debiéndose aplicar y sujetar a los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que rigen a la Administración pública estatal; atendiendo los objetivos, misión y visión de este organismo; con la finalidad de

fortalecer un servicio público ético, formando un ambiente laboral adecuado, fomentando conductas éticas y responsables y erradicando actos de corrupción.

Artículo 3. Para los efectos del presente instrumento 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;
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 personal que preste servicio social, prácticas profesionales, u otras personas que no se encuentren previstas como servidoras públicas, pero guarden algún tipo de relación con el ente público y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o no verbales, de hecho, físicas o visuales, como son aquellas mencionadas en la fracción IV del artículo 5 del Código de Ética de la Administración Pública Estatal independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
III. Código de ética: al Código de Ética de la Administración Pública Estatal, publicado en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad” número 6133, de fecha 02 de noviembre de 2022;
IV. Código de conducta: instrumento emitido por Comisión Estatal de Arbitraje Médico; en el que se específica 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, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate;
V. Coesamor, al organismo público descentralizado denominado Comisión Estatal de Arbitraje Médico;
VI. Comité: al Comité de Ética de la Comisión Estatal de Arbitraje Médico;
VII. Corrupción: en términos del segundo párrafo del numeral 5 del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, es el abuso de cualquier posición de poder, público o privado,

con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual;
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. Discriminación: es toda distinción, 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 Código de ética de la Administración pública estatal;
X. 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 secretarías, dependencias y entidades de la Administración pública estatal, 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;
XI. Hostigamiento sexual: es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o no verbales, de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
XII. Igualdad de género: situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;
XIII. 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;
XIV. 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;
XV. Órgano interno de control: es la Comisaría Pública designada por la Secretaría de la Contraloría del Estado de Morelos en la Comisión Estatal de Arbitraje Médico.

XVI. Persona consejera: la persona designada en términos del numeral 9 del Protocolo de actuación para la recepción y atención de denuncias por hostigamiento y acoso sexuales, que orientará y acompañará a la presunta víctima de hostigamiento o acoso sexuales;
XVII. Presunta víctima: la persona que se haya visto afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un hostigamiento o acoso sexuales;
XVIII. Persona servidora pública: la persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza adscritos a la Comisión Estatal de Arbitraje Médico.
XIX. Recursos públicos: conjunto de ingresos financieros y materiales de los que disponen la Comisión Estatal de Arbitraje Médico para el cumplimiento de sus objetivos; y,
XX. Unidades Administrativas, a las Unidades Administrativas adscritas a la Comisión Estatal de Arbitraje Médico;

Artículo 4. De su interpretación. Para efectos administrativos, la interpretación de las disposiciones del presente Código de Conducta corresponderá al Comité de Ética de la Comisión Estatal de Arbitraje Médico, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, al Código de Ética de la Administración Pública Estatal y la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos.

CAPÍTULO II
PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 5. Para el adecuado ejercicio del servicio público, se deberá actuar conforme a los Principios constitucionales y legales de respeto a los derechos humanos, legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, economía, disciplina, profesionalismo, objetividad, transparencia, rendición de cuentas, competencia por mérito, eficacia, integridad, y equidad, conforme las definiciones siguientes:

I. 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;
II. Legalidad. Las personas servidoras públicas deben conocer y aplicar las normas que rigen sus funciones, actuando sólo conforme a ellas. Deberán hacer sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someter su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás normativa aplicable atribuyen a su empleo, cargo o comisión;
III. 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;
IV. 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;
V. Imparcialidad. Las personas servidoras públicas deben brindar a toda persona física y moral el mismo trato y actuar de forma objetiva, sin conceder privilegios o preferencias por razón de jerarquías, influencias, intereses o cualquier otra característica o condición;
VI. 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;
VII. Economía. Las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social;
VIII. Disciplina. Las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos;
IX. Profesionalismo. Las personas servidoras públicas deberán 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 a las y los particulares con los que llegare a tratar;
X. Objetividad. Las personas servidoras públicas deberán 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 deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad;

XI. 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;

XII. Rendición de cuentas. Las personas servidoras públicas, asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía;

XIII. Competencia por mérito. Las personas servidoras públicas deberán ser seleccionados 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;

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

XV. Integridad. Las personas servidoras públicas 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; y,

XVI. Equidad. Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

CAPÍTULO III
VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 6. Los valores, que toda persona servidora pública de Coesamor debe cumplir en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, son los siguientes:

I. De interés público: Las personas servidoras públicas 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: 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;
III. Respeto a los Derechos Humanos: Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los principios de: universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección;
IV. Igualdad y no discriminación: las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo;
V. Equidad de género: Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales;
VI. Cuidado del entorno cultural y ecológico: Las personas servidoras públicas deben respetar y cuidar el patrimonio cultural y natural de la nación, así como el de cualquier otra;

VII. 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; y,
VIII. 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.

CAPÍTULO IV
COMPROMISOS DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 7. Para la implementación de los principios, valores y reglas de integrad previstas en el presente código, las personas servidoras adscritas a la Coesamor, asumirán, por lo menos, los compromisos 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 o 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.
III. En caso de que las personas servidoras públicas decidan destinar sus redes sociales para hacer públicas las actividades relacionadas con su empleo, cargo 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;
IV. Emplear lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, escritas o verbales, internas o externas, conforme a las disposiciones vigentes al efecto;
V. 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.

VI. 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. Asimismo, procederán a ponerlos a disposición de la autoridad competente en materia de administración y enajenación de bienes públicos, conforme al artículo 42 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos;

VII. Realizar ejercicios de reflexión ante dilemas éticos, entendiendo éstos como la situación en la que es necesario elegir entre dos o más opciones de solución 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.

VIII. Presentar, con apego al principio de honradez previsto en el artículo 7 del Código de ética, 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;

IX. 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; y,

X. Actuar con perspectiva de género, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión que establece la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre

Hombres y Mujeres en el Estado de Morelos, así como el protocolo de actuación para la recepción y atención de denuncias por hostigamiento y acoso sexuales.

CAPÍTULO V
REGLAS DE INTEGRIDAD

Artículo 8. Para salvaguardar los principios y valores que rigen el ejercicio de la función pública, todo el personal observará las reglas de integridad siguientes:

I. Actuación, desempeño, comportamiento digno y cooperación con la 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; Con el fin de consolidar la transparencia y rendición de cuentas en el servicio público, garantizarán, conforme al principio de máxima publicidad, el acceso a la información pública que tengan bajo su cargo, tutelando en todo momento, los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición 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 obra pública y servicios relacionados con la misma, actuarán con legalidad, imparcialidad, austeridad republicana 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 establecidas en el Plan Estatal de Desarrollo y de los programas que deriven de éste;

VII. Licencias, permisos, autorizaciones 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 secretarías, dependencias y entidades, realizarán las acciones para su uso eficiente y responsable, así como para su óptimo aprovechamiento, control, supervisión, resguardo, o 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 correspondientes, 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 Estatal 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 estatal, deberán conducirse con legalidad e imparcialidad, garantizando la protección de los derechos humanos y las formalidades esenciales del debido proceso.

CAPÍTULO VI
DE LAS OBLIGACIONES INSTITUCIONALES

Artículo 9.- Corresponde a la COESAMOR, el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

I. Constituir comités de ética para la implementación, promoción, fomento y vigilancia del presente código, así como del código de conducta;
II. Emitir o modificar su código de conducta a través de la persona que ocupe la titularidad de la dependencia o entidad, el cual será elaborado y aprobado por su comité de ética, previa revisión por parte del órgano interno de control;
III. 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 o modificación 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. Proporcionar el presente código y el código de conducta a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, a través de medios físicos o electrónicos, de acuerdo con el decreto que establece las disposiciones de austeridad del gasto público para la Administración Pública del Estado de Morelos, a fin de que éstas tomen conocimiento de su contenido;
VI. Implementar las acciones conducentes para que todas las personas servidoras públicas que ingresen al servicio público, suscriban cartas compromiso respecto del cumplimiento del presente código, así como del código de conducta correspondiente;
VII. Realizar acciones de capacitación, sensibilización y difusión respecto del presente código y del código de conducta en términos de los lineamientos generales para la integración, funcionamiento e instalación de los comités de ética de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal. Deberá reforzarse 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;
VIII. Fortalecer los principios de eficacia, igualdad 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;
IX. Promover, conforme a la política de integridad del Sistema Anticorrupción del Estado de Morelos, el conocimiento y aplicación de las directrices que establece el artículo 6 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos; y,
X. 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 o entidades y sus comités de ética, así como el marco normativo en materia de ética pública.

CAPÍTULO VII
DE LAS PAUTAS ESPECÍFICAS DE CONDUCTA

Artículo 10. Para el adecuado ejercicio de las funciones, todo persona servidora pública deberá:

I. Conocer, cumplir y respetar los ordenamientos jurídicos que regulan las funciones y obligaciones inherentes al cargo con el que se ostentan;
II. Evitar dar un trato hostil, humillante u ofensivo a las personas con las que tengo relación con motivo de mi empleo, cargo o comisión;
III. Asumir plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio como servidor público;
IV. Desahogar los trámites y prestar el servicio público de forma eficiente, impulsando tiempos de respuesta rápidos, con criterios de oportunidad de beneficio a los ciudadanos;
V. Utilizar los recursos públicos de manera racional y productiva, con criterios de calidad y óptimo aprovechamiento; y,
VI. Establecer las estrategias para cumplir una meta determinada y el manejo de procedimientos utilizados en grupos de trabajo para lograr los mejores resultados de proyectos, metas y objetivos comunes.

Artículo 11. Del Uso de información y aplicación de recursos. Para el adecuado uso de información y la aplicación de los Recursos asignados a las unidades administrativas, las personas servidoras públicas deberán:

I. Emplear de manera honrada y responsable y para uso exclusivo del ejercicio de funciones, los recursos humanos, materiales y financieros que con motivo del empleo, cargo o comisión le hayan sido asignados;
II. Evitar hacer mal uso o sustraer de las oficinas los bienes que se le asignen, para fines distintos a los que están destinados;
III. Abstenerse de utilizar la información a la como servidor público tiene acceso, en beneficio o provecho personal o familiar;
IV. Cuidar y conservar el equipo, muebles e instalaciones; y,
V. Garantizar la organización y conservación de los documentos y archivos, con el objeto de facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información.

Artículo 12. De los Recursos Humanos. Las personas servidoras públicas, en materia de recursos humanos, deberán:

I. Abstenerse de proporcionar a un tercero no autorizado información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos;
II. Garantizar que, en los procedimientos, en materia de administración de recursos humanos, se cumplan los principios de igualdad, legalidad, no discriminación, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas;
III. Evitar cometer indiscreciones respecto de situaciones internas del área de trabajo, tanto de las cuestiones relacionadas con las funciones como personales de los compañeros de trabajo;
IV. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al servicio público con base en el mérito; y,
V. Abstenerse de influir en las decisiones de otros servidores públicos respecto los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias de trabajo, permisos o autorizaciones, o en la realización de trámites y la prestación de los servicios.

Artículo 13. De las adquisiciones, enajenaciones y prestación de servicios En materia de adquisiciones, enajenaciones y prestación de servicios, los servidores públicos deberán:

I. Abstenerse de proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contratación pública;
II. Evitar establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes;

III. En el ejercicio de sus atribuciones, abstenerse de cometer actos de corrupción;
IV. Comunicar a las instancias competentes situaciones, conductas o hechos contrarios a la ley;
V. Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquellos de los que pueda resultar algún beneficio para sí, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios; y,
VI. VI. Evitar requerir documentación adicional a la legalmente requerida para el trámite de los procedimientos en los que intervenga.

Artículo 14. Del control interno. En el ejercicio de las facultades de control interno, las personas servidoras públicas se conducirán de la siguiente manera:

I. Mostrar una actitud de respaldo y compromiso con la integridad, los valores éticos, las normas de conducta y la prevención de irregularidades administrativas y la corrupción;
II. Preservar la integridad, prevenir la corrupción y rendir cuentas de los resultados alcanzados;
III. Orientar los esfuerzos institucionales hacia la consecución de los objetivos y las disposiciones jurídicas y normativas aplicables; y,
IV. Diseñar, actualizar y garantizar la suficiencia e idoneidad de las actividades de control establecidas para lograr los objetivos institucionales y responder a los riesgos que se encuentran presentes en cada uno de los procesos que realizan, incluyendo los riesgos de corrupción.

CAPÍTULO VIII
DE LA VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO

Artículo 15. De la integración del comité de ética. El Comité de Ética de la COESAMOR estará conformado de la siguiente manera:

I. La persona titular de la COESAMOR, quien fungirá como presidente;
II. La persona titular de la Coordinación de Gestión y Enlace Institucional, en carácter de secretario técnico;
III. La persona titular de la subcomisión, como vocal; y,

IV. El órgano interno de control.
Y de manera excepcional, en caso de presentarse algún asunto concerniente a la probable comisión de hostigamiento y acoso sexuales será convocada al comité de ética la persona consejera.

Los integrantes contarán con voz y voto, en caso de empate el presidente tendrá el voto de calidad.

Artículo 16. De las funciones del comité. El comité tendrá las funciones siguientes:

I. Elaborar y aprobar durante el primer trimestre de cada año, su Programa Anual de Trabajo que contendrá cuando menos: los objetivos, las metas que se pretenda alcanzar para cada objetivo, y las actividades que se planteen llevar a cabo para el logro de cada meta.
Será facultad del comité determinar y aprobar los ajustes que se requieran a su Programa Anual de Trabajo.
Asimismo, el secretario técnico del comité deberá informar trimestralmente a las personas miembros del comité, dentro de los diez días hábiles posteriores a la conclusión de cada trimestre del año, el avance del Programa Anual de Trabajo, adjuntando la evidencia correspondiente.
II. Elaborar, revisar o actualizar, según sea el caso, su código de conducta, estableciendo como mínimo las siguientes directrices:
a. Destacar en la introducción, el compromiso de la dependencia o entidad con la ética, la integridad, la prevención de los conflictos de interés, la prevención de conductas discriminatorias y de hostigamiento sexual y acoso sexual, y la no tolerancia a la corrupción;
b. Vincular los principios rectores, valores y reglas de integridad contenidos en el código de ética, con la misión, visión, objetivos y atribuciones de la dependencia o entidad en particular;
c. Especificar la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad, contenidos en el código de ética;
d. Elaborar el documento con un lenguaje claro e incluyente;
e. Prever que el documento sea de observancia y cumplimiento obligatorio por parte de las personas servidoras públicas de la dependencia o entidad correspondiente, y de toda aquella persona que labore o preste sus servicios en la misma de manera independiente al esquema de contratación al que esté sujeto;

f. Agregar principios, valores o reglas de integridad específicos cuya observancia resulta indispensable en la dependencia o entidad. El comité podrá incorporar todos aquellos principios, valores o reglas de integridad que no se encuentren previstos en el código de ética pero que resultan esenciales para el cumplimiento de la misión y visión del ente público correspondiente;

g. Incorporar un glosario en el que se incluyan vocablos contenidos en el código de conducta cuya definición se considere necesaria para la mejor comprensión del referido código, por estar relacionados con las funciones, actividades y conductas propias de la dependencia o entidad de que se trate;

III. Revisar y aprobar su respectivo Código de Conducta, y gestionar su publicación y difusión en la página de internet de la dependencia o entidad que corresponda;

IV. Establecer los mecanismos que emplearán para fomentar y vigilar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y el Código de Conducta entre las personas servidoras públicas de la dependencia o entidad correspondiente;

V. Determinar, conforme a los criterios que establezca la secretaría y los órganos internos de control, los indicadores de cumplimiento del códigos de ética y código de conducta, así como el método para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos. Los resultados y su evaluación se difundirán en el portal de Internet de la dependencia o entidad;

VI. Participar con la Secretaría y los órganos internos de control, en la evaluación anual del cumplimiento del código de ética y código de conducta, a través de los mecanismos que éstos determinen;

VII. Fungir como órgano de consulta y asesoría en asuntos relacionados con la observación y aplicación del código de conducta, recibiendo y atendiendo las consultas específicas que pudieran surgir al interior de la dependencia o entidad de que se trate;

VIII. Difundir el protocolo para la recepción y atención de las quejas o denuncias por presunto incumplimiento al código de ética y al código de conducta;

IX. Formular observaciones o recomendaciones en el caso de quejas o denuncias derivadas del incumplimiento del código de ética o código de conducta, que consistirán en una recomendación o pronunciamiento imparcial no vinculatorio, y que se harán del conocimiento de las personas servidoras públicas involucradas, de sus superiores jerárquicos y en su caso de las autoridades de la dependencia o entidad.

Las observaciones y recomendaciones o pronunciamientos que formule el comité podrán consistir en una propuesta de mejora y de acciones para corregir y

mejorar el clima organizacional a partir de la deficiencia identificada en la queja o denuncia de la que tome conocimiento el comité. Ésta podrá implementarse, en coordinación con la secretaría y los órganos internos de control, en el área en la que se haya generado la queja o denuncia a través de acciones específicas de capacitación, de sensibilización y difusión, orientadas a prevenir la futura comisión de conductas que resulten contrarias al código de ética y al código de conducta.

El comité deberá dar seguimiento al cumplimiento de las propuestas de mejora emitidas y dejar constancia del cumplimiento en un acta de sesión;

X. Formular sugerencias al Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) para modificar los procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al código de ética y al código de conducta;

XI. Difundir y promover los contenidos del código de ética y del código de conducta, entre todas las personas servidoras públicas de la dependencia o entidad correspondiente, y de toda aquella persona que labore o preste sus servicios en la misma de manera independiente al esquema de contratación al que esté sujeto;

XII. Participar con las autoridades competentes para identificar y delimitar conductas que en situaciones específicas deban observar las personas en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función;

XIII. Promover por sí mismas o en coordinación con la secretaría y los órganos internos de control, con las autoridades competentes e instituciones públicas o privadas, programas de capacitación y sensibilización en materia
de ética, integridad, prevención de conflictos de interés, acoso sexual y hostigamiento sexual;

En caso de identificar áreas susceptibles de corrupción o de conflictos de interés, el comité informará a la secretaría y los órganos internos de control con el propósito de reforzar los mecanismos de capacitación específica en dichas áreas;

En caso de duda, se podrá solicitar a la secretaría y los órganos internos de control, orientación y asesoría en materia de pronunciamientos o recomendaciones con relación a la actualización de posibles conflictos de interés en temas específicos;

XIV. Dar vista a la Dirección General de Quejas, Denuncias e Investigaciones de la secretaría o en su caso al órgano interno de control de la dependencia o

entidad que corresponda, de las quejas o denuncias que se presenten ante el comité que pudieran constituir faltas administrativas o hechos de corrupción;

XV. Otorgar reconocimientos o premios a instituciones, áreas o personas que promuevan acciones o que realicen aportaciones que puedan implementarse para reforzar la cultura de la ética y la integridad entre las personas servidoras públicas, conforme a las bases que establezcan en conjunto con la secretaría y los órganos internos de control;

XVI. Promover la aplicación de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del código de ética y del código de conducta;

XVII. Presentar en el mes de enero a la persona titular de la dependencia o entidad y a la Secretaría y los Órganos Internos de Control, un informe anual de actividades que deberá contener por lo menos:

h. El resultado alcanzado para cada actividad específica contemplada en el Programa Anual de Trabajo, así como el grado de cumplimiento de sus metas vinculadas a cada objetivo;

i. El número de personas servidoras públicas que hayan recibido capacitación o sensibilización en temas relacionados con las reglas de integridad, con la ética, la integridad pública, la prevención de conflictos de interés, acoso sexual y hostigamiento sexual, u otros temas relacionados;

j. Los resultados de la evaluación de la percepción de las personas servidoras públicas respecto del cumplimiento del código de ética y del código de conducta;

k. Número de recomendaciones solicitadas a la secretaría y los órganos internos de control con relación a la actualización de posibles conflictos de interés, así como las acciones adoptadas por el comité con base en el pronunciamiento de las mismas;

l. Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al código de ética y al código de conducta.

Este informe se difundirá de manera permanente en el portal de internet de la dependencia o entidad, observando los criterios que para tal efecto establezca la secretaría y los órganos internos de control y en su caso, las áreas competentes;

XVIII. Coadyuvar en la implementación de las acciones a que hace referencia el artículo 14 de la Ley de Responsabilidades para el estado de Morelos, a fin de

participar en el cumplimiento de los principios y obligaciones que la ley impone a las personas servidoras públicas.
Realizando lo anterior, el comité deberá establecer acciones específicas para delimitar las conductas que pudieran presentarse a quienes laboran en el servicio público que desempeñan empleos, cargos o comisiones en las áreas sensibles identificadas; y,
XIX. Las análogas a las anteriores que resulten necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Los comités, para el cumplimiento de sus funciones se apoyarán de los recursos humanos, materiales y financieros con que cuenten las dependencias o entidades, por lo que su funcionamiento no implicará la erogación de recursos adicionales.

Artículo 17. De la vigilancia. El comité de ética y el órgano interno de control conforme al ámbito de sus atribuciones, vigilaran la observancia de lo dispuesto en este código.

CAPÍTULO IX
DE LAS DISPOSICIONES FINALES

Artículo 18. De las consultas. Cualquier persona podrá llevar a cabo consultas a través de medios físicos o electrónicos al comité de ética o a la COESAMOR sobre alguna cuestión relacionada con la aplicación del presente código.

Artículo 19. De las quejas o denuncias. Cualquier persona servidora pública o particular podrá presentar queja o denuncia por incumplimiento al presente código ante las siguientes instancias:

I. Comité de ética: con una visión preventiva, conocerá de las quejas o denuncias presentadas por vulneraciones al presente código de conducta y de ser el caso emitirá una determinación en la que podrá formular recomendaciones en términos de los lineamientos generales para la integración, funcionamiento e instalación de los comités de ética de las entidades de la administración pública estatal; y,
II. Órgano interno de control: es la autoridad al interior de la COESAMOR, encargada del conocimiento de quejas o denuncias por presuntas faltas

administrativas en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Morelos.

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

Artículo 20.- No obstante, el acatamiento del presente código de conducta, en el desarrollo de sus funciones el personal deberá cumplir lo previsto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la particular del Estado, la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado Libre y Soberano de Morelos, el Estatuto Orgánico y demás normativa aplicable.

Artículo 21. El presente código de conducta no sustituye en forma alguna el cabal cumplimiento de la normativa en materia de responsabilidades administrativas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. El presente código de conducta entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación, en el Periódico Oficial “Tierra y Libertad”, órgano de difusión del Gobierno del Estado de Morelos.

SEGUNDA. Se derogan todas las disposiciones reglamentarias o administrativas de igual o menor rango que se opongan al presente código.

TERCERA. Se instruye a la Coordinación de Gestión y Enlace Institucional realice las acciones necesarias a fin de dar a conocer al personal adscrito, así como al que sea de nuevo ingreso de la COESAMOR, la existencia y contenido del presente código de conducta.

Dado en las instalaciones de la Comisión Estatal de Arbitraje Médico, Cuernavaca, Morelos, a los 09 días del mes de mayo de 2023.

DR. FRANCISCO OSUNA SÁNCHEZ
COMISIONADO ESTATAL DE ARBITRAJE MÉDICO
Y EN CALIDAD DE PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA
DE LA COMISIÓN ESTATAL
DE ARBITRAJE MÉDICO

RÚBRICA.