



CÓDIGO DE ÉTICA

De las Personas Servidoras Públicas de la
Administración Pública Municipal
de León, Guanajuato.



Contraloría Municipal de León, Guanajuato

Licenciada Viridiana Margarita Márquez Moreno, Contralora Municipal de León, Guanajuato, con fundamento en los artículos 124 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guanajuato; 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 6, 7, 16 y 49 fracción I de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato; 5 de la Ley del Sistema Estatal Anticorrupción de Guanajuato; 124 fracción III y 131 de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato, y los numerales Primero, Quinto, Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno del Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y

CONSIDERANDO

La Contraloría Municipal es una dependencia de la Administración Pública Municipal que cuenta con autonomía técnica y de gestión, con capacidad para decidir sobre el ejercicio de su presupuesto y determinar su organización interna.

En el ejercicio de las funciones conferidas a este Órgano Interno de Control, tiene la encomienda y compromiso de regular las conductas de los servidores públicos municipales para lograr una conducta ética y el uso adecuado de recursos públicos, así como establecer los medios adecuados para fomentar las denuncias de los actos de corrupción, a efecto de preservar la honestidad, confianza e integridad de las personas que conforman la administración pública municipal en la ciudadanía.

En este sentido, es menester para este Órgano de Control Interno actualizar el marco normativo que contiene las bases y alcances para que las personas servidoras públicas se conduzcan en el desempeño de sus labores bajo los principios constitucionales y legales, valores y reglas de integridad de actuación pública, desempeño permanente con integridad, igualdad laboral y no discriminación, y de comportamiento digno, así como la difusión y capacitación en esta materia; las obligaciones de las dependencias y entidades de la administración pública municipal para constituir Comités de Ética con la finalidad de que promuevan, fomenten y vigilen su aplicación y así lograr una adecuada concientización y prevención de actos de corrupción e impere en su desempeño una conducta ética, integral, incluyente y no discriminación, así como de prevención de conflictos de interés.



Lo precedente una vez que legalmente se otorga la responsabilidad a los servidores públicos de observar el Código de Ética, para que en su actuación impere ante todo una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y los oriente su desempeño y además sirva como instrumento para guiar y apoyar a las personas servidoras públicas en el desempeño de las funciones, cargos o comisiones por medio del respeto a los derechos humanos fomentando la igualdad y la no discriminación y el comportamiento digno en todos los ámbitos.

Por lo anteriormente expuesto, es primordial actualizar el presente Código de Ética para poder regular la actuación de las personas servidoras públicas de la administración pública municipal, a través del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en las disposiciones previamente señaladas, se expide el siguiente:

CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE LEÓN, GUANAJUATO.



LEÓN
AYUNTAMIENTO 2021-2024



CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Objeto

Artículo 1. El presente Código tiene por objeto regir la actuación de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato, estableciendo las bases para su conducta ética, integral, incluyente y no discriminación, así como de prevención del conflicto de interés en el desempeño de la función pública.

Finalidad

Artículo 2. El presente Código tiene como finalidad que en las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

Glosario

Artículo 3. Para efectos del presente Código, se entenderá por:

I. Acoso laboral: La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta con el objeto de excluir y opacar, causando un daño laboral o económico;

II. Acoso sexual: Cualquier comportamiento ya sea físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo;

III. Código: Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato;

IV. Comités de Ética: Comités de Ética de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal, que se integran conforme a las Disposiciones Administrativas establecidas;

V. Dignidad: Reconocimiento de que cada persona merece respeto por el simple hecho de ser persona;



VI. Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, con base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

VII. Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;

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

IX. Personas servidoras públicas: Se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los funcionarios y empleados del Municipio y en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Municipal;

X. Principios constitucionales: Aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras públicas en el Estado de Guanajuato, previstos en la fracción III del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

XI. Principios legales: Aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras públicas en el Estado de Guanajuato, previsto en el párrafo primero del artículo 7 de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato y artículo 5 de la Ley del Sistema Estatal Anticorrupción de Guanajuato;

XII. Reglas de Integridad: Las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Administración Pública Municipal; y

XIII. Valores: Conjunto de cualidades importantes para el desarrollo de la función pública que constituyen un modelo o referente obligado de actuación moral, social o de otra índole.



CAPÍTULO II

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES QUE RIGEN EL SERVICIO PÚBLICO

Principios constitucionales y legales

Artículo 4. En el desempeño de su empleo, cargo o comisión, las personas servidoras públicas deberán observar los principios constitucionales y legales siguientes, entendiéndose por ellos:

I. Legalidad: Hacer sólo aquello que las normas expresamente confieren y en todo momento someter su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deberán conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de las funciones, facultades y atribuciones;

II. Honradez: Conducirse 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 buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que ello compromete sus funciones y que en el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio;

III. Lealtad: Corresponder a la confianza que el Estado les ha conferido; tener una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacer 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: Otorgar a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitir que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten el compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

V. Eficiencia: Actuar en apego a los planes y programas previamente establecidos, optimizar el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de las actividades para lograr los objetivos propuestos;

VI. Economía: En el ejercicio del gasto público administrar 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;

VII. Disciplina: Desempeñar el empleo, cargo o comisión de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos;



VIII. Profesionalismo: 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, a personas servidoras públicas y particulares con los que se llegue a tratar;

IX. Objetividad: 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;

X. Transparencia: Privilegiar, en el ejercicio de las funciones, bajo el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que se genere, adquiera, transforme o conserve; y en el ámbito de su competencia, difunda 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 su custodia;

XI. Rendición de cuentas: Asumir plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio del empleo, cargo o comisión, por lo que informa, explica y justifica las decisiones y acciones, y se sujeta a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de las funciones por parte de la ciudadanía;

XII. Competencia por mérito: Seleccionar para los puestos a las personas servidoras públicas de acuerdo a las habilidades profesionales, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidades, atrayendo a las mejores personas candidatas para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos;

XIII. Eficacia: 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, mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación;

XIV. Integridad: Actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo o comisión, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y genere certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observe su actuar, y

XV. Equidad: Procurar que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.



CAPÍTULO III

VALORES

Valores

Artículo 5. Las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, además de los principios a que alude el capítulo anterior deberán observar los valores que a continuación se describen:

I. Interés Público: Actuar buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva;

II. Respeto: Conducirse con austeridad, sin ostentación otorgando un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeras y compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propicie el diálogo 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: Respetar los derechos humanos y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizar, promover y proteger esos derechos, de conformidad con los Principios de:

- a) **Universalidad:** establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo;
- b) **Interdependencia:** implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí;
- c) **Indivisibilidad:** refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y
- d) **Progresividad:** 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: Prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;



V. Equidad de género: En el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizar 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. Entorno Cultural y Ecológico: En el desarrollo de las actividades evitar la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumir una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de las funciones y conforme a las atribuciones, promover en la sociedad su protección y conservación, al ser el principal legado para las generaciones futuras;

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

VIII. Liderazgo: Ser guía, ejemplo y promotor del Código, fomento y aplicación en el desempeño de sus funciones de los principios que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la leyes de la materia que lo imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública, y

IX. Respeto a la Dignidad Humana: Respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada.



CAPÍTULO IV

REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

Reglas de Integridad

Artículo 6. Las reglas de integridad son las pautas de comportamiento que norman a las personas servidoras públicas en el desempeño del empleo, cargo o comisión de conformidad con los valores y principios constitucionales y legales que rigen el servicio público.

Previsión de Reglas de Integridad

Artículo 7. Las reglas de integridad previstas en el presente capítulo serán las siguientes y éstas se vulneran conforme a las previsiones subsecuentes:

I. Actuación Pública. Vulneran esta regla de integridad, las personas servidoras públicas que realicen las conductas que, de manera enunciativa más no limitativa, se señalan a continuación:

- a) No ejercer las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas que nos impone el servicio público y que confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes;
- b) Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado;.
- c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros;
- d) Utilizar las atribuciones de nuestro 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 estas materias;
- f) Hacer proselitismo en la 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, civiles o penales, por parte de compañeras y compañeros de trabajo, personas subordinadas o de la ciudadanía en general;

i) Asignar o delegar responsabilidades y funciones, sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables;

j) 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;

k) Dejar de colaborar con otras personas servidoras públicas y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales;

l) 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, y

m) No conducirse con criterios de honestidad, austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que se dispongan con motivo del ejercicio de su cargo público.

II. Desempeño permanente con integridad. Vulneran esta regla de integridad, las personas servidoras públicas que realicen las conductas que, de manera enunciativa más no limitativa, se señalan a continuación:

a) 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 se tenga algún conflicto de interés;

b) Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público y de cooperación entre las personas servidoras públicas;

c) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general;



d) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente, eficaz del tiempo y los recursos públicos;

e) Utilizar el parque vehicular terrestre o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida;

f) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan siendo útiles;

g) Obstruir la presentación de quejas y denuncias sobre el uso indebido de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas;

h) No atender las evaluaciones a las que se encuentren obligados por alguna disposición o lineamiento;

i) No atender las disposiciones en materia de control interno y de procedimientos administrativos, y

j) No atender a la mejora continua de los trámites y servicios que se prestan a la ciudadanía.

III. Igualdad laboral y no discriminación. Vulneran esta regla de integridad, las personas servidoras públicas que realicen las conductas que, de manera enunciativa más no limitativa, se señalan a continuación:

a) Desempeñar su empleo, cargo o comisión, conduciéndose en contra de la dignidad de las personas;

b) Inobservar las disposiciones legales y administrativas aplicables en materia de accesibilidad, igualdad, no discriminación, equidad de género y derechos humanos en el desempeño de su cargo;

c) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o menoscabe su ideología, pensamiento, opiniones o ideas;

d) Ejecutar o tolerar conductas que discriminen a las personas por cualquier motivo, razón o circunstancia;

e) Atentar con acciones u omisiones, contra el derecho que tiene toda persona en el ámbito laboral, y

f) Hostigar, agredir, acosar, extorsionar o amenazar a cualquier persona con la que llegare a tratar.



IV. Comportamiento Digno. Vulneran esta regla de integridad, las personas servidoras públicas que realicen las conductas que, de manera enunciativa más no limitativa, se señalan a continuación:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo a cualquier persona;
- b) Tener contacto físico de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo o jalones, que transgredan a la integridad de la persona;
- c) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales o al de alguna otra u otras personas;
- d) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;
- e) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
- f) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- g) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- h) Expresar cualquier comentario, burla o broma hacia otra persona referente a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, de su vida sexual o de otra persona;
- i) Realizar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- j) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
- k) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;
- l) Exhibir o enviar mensajes, imágenes u objetos de carácter sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora, y
- m) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.



CAPÍTULO V

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN

Plan de Acción

Artículo 8. Los Comités de Ética emitirán anualmente un Plan de Acción para la gestión ética, integridad y prevención de conflicto de interés, conforme a las disposiciones administrativas establecidas, en el que se contemple lo siguiente:

- I. Difusión del Código, y
- II. Capacitación, con visión preventiva y de formación.

Difusión del Código

Artículo 9. La Contraloría Municipal en coordinación con los Comités de Ética, deberán promover la difusión del Código, a través de los medios que de conformidad con la disponibilidad presupuestaria cuenten.

Formación y Capacitación conforme a Plan de Acción

Artículo 10. Las personas servidoras públicas deberán atender los proyectos, programas y acciones que, en materia de ética, integridad y prevención de conflicto de interés, emanen del trabajo de los Comités de Ética.

CAPÍTULO VI

OBLIGACIONES INSTITUCIONALES

Obligaciones institucionales

Artículo 11. Corresponde a las dependencias y entidades el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- I. Constituir Comités de Ética para la implementación, promoción, fomento y vigilancia del Código;
- II. 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;
- III. Proporcionar el presente Código a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, a través de medios físicos o electrónicos, de acuerdo con las políticas de la administración pública municipal a fin de que éstas tomen conocimiento de su contenido;
- IV. Implementar las acciones conducentes para que todas las personas servidoras públicas suscriban su conocimiento y la aceptación formal del compromiso de cumplimiento del Código;



V. Reforzar la habilidad de las personas servidoras públicas para solucionar dilemas, prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia, la discriminación, el acoso u hostigamiento sexual, acoso laboral o cualquier otra conducta que vulnere los derechos humanos;

VI. 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, y

VII. Diseñar e implementar de forma proactiva, cualquier otra acción que contribuya a la prevención y atención de vulneraciones al Código, conforme a las atribuciones propias de las dependencias y entidades, así como el marco normativo en materia de ética pública.

TRANSITORIOS

Inicio de vigencia

Artículo Primero. El presente Código entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.

Abrogación

Artículo Segundo. Se abroga el Código de Ética de las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, número 27, segunda parte de fecha 06 de febrero de 2019.

Ultractividad

Artículo Tercero. Los procedimientos administrativos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Código, se sujetarán a las disposiciones vigentes al momento de haberse iniciado el procedimiento respectivo.

Las conductas realizadas en desatención al Código de Ética de las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato, abrogado conforme al Artículo Segundo Transitorio, se sujetarán a las Disposiciones contenidas en el mismo.



Lic. Viridiana Margarita Márquez Moreno
Contralora Municipal de León, Guanajuato



LEÓN
AYUNTAMIENTO 2021-2024





LEÓN

AYUNTAMIENTO 2021-2024

