



CÓDIGO DE CONDUCTA

**Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, S.A. de C.V.
Enero 2018**



CÓDIGO DE CONDUCTA DE GRUPO AEROPORTUARIO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

El Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México (**GACM**) reconoce que las y los servidores públicos de la entidad, son pieza fundamental para garantizar el éxito del proyecto que nos ha sido conferido por el Ejecutivo Federal.

Dada la magnitud de este propósito, es indispensable fomentar la construcción de una cultura ética, orientando a todos los que trabajamos al servicio de **GACM** a desempeñar nuestras funciones, empleos, cargos y comisiones en estricto apego a los valores y principios rectores de la Administración Pública Federal.

El Código de Conducta de Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, busca ser una guía práctica para promover y motivar a que nuestras acciones se realicen siempre en apego a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Quienes formamos parte de esta Institución, debemos comprometernos con los valores contenidos en el Código de Conducta, los cuales son esenciales para construir acciones que contribuyan al cumplimiento de la misión del Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México.



Federico Patiño Márquez
Director General

CÓDIGO DE CONDUCTA DE GRUPO AEROPORTUARIO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Introducción.

Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, es la entidad paraestatal encargada de llevar a cabo la planeación, diseño, construcción y puesta en operación del Nuevo Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (NAICM).

Por su dimensión y recursos involucrados, el NAICM es considerada la obra de infraestructura de mayor importancia del sexenio correspondiente al periodo comprendido entre del 2012 al 2018.

En el desarrollo del NAICM esta entidad ha incorporado las mejores prácticas de ingeniería y construcción de aeropuertos a nivel internacional, en un marco de irrestricto apego a la normatividad en materia de contrataciones públicas y erogación de recursos públicos, fomentando la libre participación y competencia de todas aquellas personas físicas y morales con capacidad de respuesta para atender las demandas y necesidades inherentes al desarrollo de este magno proyecto.

En este sentido, y con la finalidad de garantizar el fomento de la integridad, la transparencia y las buenas prácticas en materia de contrataciones públicas en el desarrollo y construcción del NAICM, esta entidad llevó a cabo la firma de un Acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la cual en conjunto con la Comisión Federal de Competencia (COFECE) y Transparencia Mexicana, diseñarán, implantarán y darán seguimiento a la estrategia integral de transparencia y rendición de cuentas, para la construcción de la nueva terminal aérea.

Pieza angular para garantizar el éxito del proyecto lo constituyen las y los servidores públicos que participarán en su desarrollo. Su formación académica y conocimientos técnicos, aunados a su experiencia técnica y administrativa y a un destacado comportamiento ético.

Las y los servidores públicos exigen un comportamiento ejemplar por parte de aquellos que lo componen, el cual debe basarse en que el bien común y el interés general estén por encima de los intereses particulares y/o privados. Un comportamiento que se rija por este precepto tendrá dos consecuencias positivas: por un lado, que el proceso de toma de decisiones concluya con la elección de la mejor alternativa posible y, por el otro, el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos.



Por lo anterior, resulta primordial que las y los servidores públicos de Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México se conduzcan con los valores éticos aceptados tales como: profesionalismo competente, integridad, objetividad, imparcialidad y transparencia. Una actuación que se apegue a dichos principios generará confianza en la sociedad civil sobre el correcto desarrollo del proyecto, tomando en cuenta siempre la Misión y Visión institucionales que a continuación se describen:

Misión: Construir y poner en operación el Nuevo Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México y asegurar su adecuada gestión, maximizando el potencial del aeropuerto y contribuyendo al desarrollo de la región y del país.

Visión: Ser un referente de excelencia en la gestión de megaproyectos de infraestructura a lo largo del desarrollo y vida del Nuevo Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México; por su habilidad para administrar recursos públicos y privados eficientemente, encontrar soluciones innovadoras a problemas complejos, tomar decisiones que optimicen su sustentabilidad, y conducirse con integridad y transparencia.

El presente Código de Conducta de Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México se expide en cumplimiento del numeral Sexto del Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015; y su reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 02 de septiembre de 2016; por lo cual, su observancia y cumplimiento resulta obligatoria para las y los servidores públicos de esta entidad, independientemente de su nivel jerárquico.



I. Principios constitucionales:

1. **Legalidad.-** Las y los servidores públicos de **GACM** hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someterán su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
2. **Honradez.-** Las y los servidores públicos de **GACM** 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.
3. **Lealtad.-** Las y los servidores públicos de **GACM** corresponden a la confianza que el Estado 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.
4. **Imparcialidad.-** Las y los servidores públicos de **GACM** dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden 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.
5. **Eficiencia.-** Los y los servidores públicos de **GACM** 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.

II. Valores:

1. **Interés Público.-** Las y los servidores públicos de **GACM** 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.

2. **Respeto.**- Las y los servidores públicos de **GACM** se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propicien el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
3. **Respeto a los Derechos Humanos.**- Las y los servidores públicos de **GACM** respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizarán, promoverán y protegerán 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.
4. **Igualdad y no discriminación.**- Las y los servidores públicos de **GACM** 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.
5. **Equidad de género.**- Las y los servidores públicos de **GACM**, 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.
6. **Entorno Cultural y Ecológico.**- Las y los servidores públicos de **GACM** en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumirán 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, promoverán en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

7. **Integridad.**- Las y los servidores públicos de **GACM** actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos 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 vincule u observen su actuar.
8. **Cooperación.**- Las y los servidores públicos de **GACM** colaboran entre sí y propiciarán 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 los ciudadanos en sus instituciones.
9. **Liderazgo.**- Las y los servidores públicos de **GACM** son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y conducta y las Reglas de Funcionamiento; fomentarán y aplicarán en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.
10. **Transparencia.**- Las y los servidores públicos de **GACM** en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegiando 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, difundirán de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.
11. **Rendición de Cuentas.**- Las y los servidores públicos de **GACM** asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informarán, explicarán y justificarán sus decisiones y acciones, y se sujetarán a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.



III. Valores complementarios.

1. Profesionalismo Competente

Las y los servidores públicos de **GACM** deben conducirse de conformidad con la normativa aplicable a sus responsabilidades, funciones y atribuciones, y tener los conocimientos necesarios para desarrollar los trabajos que les son encomendados.

Para ello deben:

- 1.1. Conocer la normativa aplicable a cada uno de los procesos que están bajo su responsabilidad.
- 1.2. Tener los conocimientos técnicos, la capacidad y la experiencia necesarias para ejercer las funciones y responsabilidades que les sean asignadas.
- 1.3. Mantener una actualización constante de las normas de calidad y de las mejores prácticas a nivel internacional.
- 1.4. Realizar una planeación de corto, mediano y largo plazo de las actividades que se deben llevar a cabo; esto en razón de que la improvisación conduce a errores e inconsistencias técnicas, administrativas y normativas.
- 1.5. Observar que la administración de los recursos públicos se realice con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género.
- 1.6. Presentar información veraz, confiable, actualizada y de forma oportuna a los superiores a fin de que éstos puedan tomar las mejores decisiones.
- 1.7. Mantener actualizados los sistemas y bases de datos.

2. Integridad

Las y los servidores públicos de **GACM** deben mostrar una conducta honesta al tomar decisiones informadas, ejerciendo los recursos de manera eficiente y eficaz, y asegurando las condiciones de igualdad en los procedimientos de contratación. Esto permitirá generar confianza en la ciudadanía sobre el correcto funcionamiento de la Institución.



- 2.1. Presentar anualmente junto con la Declaración de Situación Patrimonial, solo en el caso de los servidores públicos, la Declaración de Conflicto de Intereses a la cual se hace referencia en el apartado 3.13 del "Acuerdo por el que se dan a conocer los formatos que deberán utilizarse para presentar las declaraciones de situación patrimonial", publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 29 de abril de 2015.
- 2.2. Informar invariablemente a los superiores de aquellos casos en los que se puedan presentar conflictos de interés, entendiéndose por éste cualquier situación o circunstancia en la cual se presente un conflicto entre el deber público y los intereses privados, es decir, cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones de las y los servidores públicos se ve comprometido por los intereses particulares de los mismos, ya sean de carácter familiar, de relaciones personales, políticas, económicos o de cualquier otra índole mediante la cual se obtenga un beneficio particular.
- 2.3. 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 un beneficio para la y el servidor público, para su cónyuge, parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles y demás personas cercanas, mediante la suscripción de la manifestación de existencia de un conflicto de interés en el momento en que se tenga conocimiento sobre el mismo, por medio de los formatos establecidos por **GACM** para hacer del conocimiento de la entidad sobre la imposibilidad de participar en dichos asuntos.
- 2.4. Cuidar la información a su cargo impidiendo o evitando la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebida de la misma.
- 2.5. Utilizar los recursos públicos únicamente para el cumplimiento del encargo que les fue asignado y en una proporción adecuada; evitando el gasto excesivo o innecesario en viáticos y pasajes, papelería, representación, entre otros.
- 2.6. No recibir dádivas, regalos, cortesías, preferencias, entre otros de terceros.
- 2.7. En los casos en que se tenga conocimiento de posibles actos de corrupción o irregularidades en el manejo de los recursos públicos, las y los servidores públicos de **GACM** deberán hacerlo del conocimiento de su superior jerárquico de manera inmediata a efecto de evitar cualquier riesgo asociado al cumplimiento de los objetivos institucionales.



- 2.8. Conducirse con diligencia, rectitud, imparcialidad, honradez, legalidad y respecto, así como atender las disposiciones jurídicas que regulan sus obligaciones, el conflicto de interés y los casos en que deberán de abstenerse de intervenir y excusarse para conocer determinados asuntos.
- 2.9. Cuando se tenga conocimiento de actos u omisiones de particulares o de otros servidores públicos que comprometan la integridad con la que deben desempeñarse en sus cargos, deberán hacerlo del conocimiento del Órgano Interno de Control y, en su caso, del área jurídica de la entidad, a efecto de que se tomen las medidas que resulten conducentes.

3. Imparcialidad y objetividad

La asignación de los recursos públicos y el desarrollo de los procedimientos de contratación deben regirse únicamente por los criterios establecidos en la normativa aplicable, evitando interpretaciones discrecionales que favorezcan o perjudiquen a terceros.

- 3.1. Realizar los procedimientos de contratación de adquisiciones, arrendamientos y servicios, así como de las obras públicas y servicios relacionados con estricto apego a las fases, periodos y criterios establecidos en la normatividad aplicable.
- 3.2. Elaborar las convocatorias, bases e invitaciones exponiendo, de manera clara, las características técnicas de los bienes, servicios u obras públicas a contratar, evitando dirigir el procedimiento para beneficiar o descalificar a alguna empresa o contratista.
- 3.3. En caso de que las evaluaciones se realicen utilizando el mecanismo de puntos y porcentajes, los criterios de calificación deben ser claros y precisos para evitar la discrecionalidad y favoritismos.
- 3.4. Llevar a cabo los procedimientos de contratación en estricto apego a los programas anuales de las materias.
- 3.5. Sujetarse en todo momento durante los procedimientos de contratación que lleve a cabo **GACM** a las Reglas de Contacto diseñadas por la Secretaría de la Función Pública, en las cuales se establecen las condiciones bajo las cuales se podrá mantener contacto con los particulares.

4. Transparencia

El Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, S.A. de C.V., transparentará su actuar con la finalidad de que la sociedad civil tenga la oportunidad de vigilar y evaluar el desempeño de las y los servidores públicos, así como el avance de las acciones.

Para ello, el **GACM** realizará las siguientes acciones:

- 4.1. Subir a Compranet la información correspondiente a los procedimientos de contratación de conformidad con la normatividad aplicable
- 4.2. Proporcionar los mecanismos necesarios para brindar acceso a la sociedad civil de manera libre y transparente a la información que se genere como resultado del actuar de la Entidad.
- 4.3. Atender las solicitudes de información presentando la documentación o datos requeridos, excepto cuando se justifique la reserva de confidencialidad.

Mantener actualizado el Portal de Obligaciones de Transparencia de conformidad con el artículo 7° de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

IV. Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública aplicables al GACM.

1. Actuación pública

Las y los servidores públicos de **GACM** que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le 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 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 a toda persona en general.
- l) Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.
- 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 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.
- 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) Evitar 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 ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

2. Información pública

Las y los servidores públicos de **GACM** que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación conforme al principio de transparencia y resguardan la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
- b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
- c) Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
- d) Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
- e) Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.



- f) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
- g) 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.
- h) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
- i) 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.

3. Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones.

Las y los servidores públicos de **GACM** que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participan en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conducen con transparencia, imparcialidad y legalidad; orientan sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantizan las mejores condiciones para el Estado.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.
- b) Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
- c) Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
- d) Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.



- e) Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
- f) Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
- g) Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
- h) Ser parcial en la selección, designación, contratación, 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.
- ñ) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- o) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.



- p) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

4. Control interno

Las y los servidores públicos de **GACM** que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participen en procesos en materia de control interno, generen, obtienen, utilicen y comuniquen información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, deberán apegarse a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- 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 Código de Ética, 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 los servidores públicos.
- k) Eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.

5. Desempeño permanente con integridad

Las y los servidores públicos de **GACM** que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre servidores públicos.
- b) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona 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 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 entidad en que labore.
- k) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos 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.

6. Cooperación con la integridad

Las y los servidores públicos de **GACM** en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, cooperan con la dependencia o entidad en la que laboran 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.

Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

- 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.

7. Comportamiento digno.

Las y los servidores públicos de **GACM** en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se deben conducir 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 la función pública.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.



- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

8. Actividades relacionadas con quienes desempeñen funciones en el GACM. (información, trabajadores y contratistas, procedimiento de contratación)

Todo el personal que desempeñe algún empleo, cargo o comisión de manera directa o indirecta con relación a los trabajos realizados para la construcción del nuevo aeropuerto internacional de la Ciudad de México, deberá cuidar y resguardar todo tipo de información que tenga con motivo de su función, evitando hacer mal uso de esta o transfiriéndola a terceros.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) No resguardar la información y documentación que tenga a su cargo.
- b) Transferir información y/o documentación a terceros que tengan relación con procedimientos de contratación.



- c) Esconder o modificar información que tenga a su cargo y que deba ser entregada a instancias evaluadoras.

9. Estándares de Integridad para fomentar la prevención de los conflictos de interés (Riesgos a la integridad, Conflicto de Interés, Equidad)

Todo el personal que desempeñe algún empleo, cargo o comisión de manera directa o indirecta con relación a los trabajos realizados para la construcción del nuevo aeropuerto internacional de la Ciudad de México, se desempeñarán conforme a los principios y valores establecidos en este Código de Conducta, prevaleciendo en todo momento la igualdad como eje transversal en el desempeño y toma de decisiones, con la finalidad de prevenir e identificar riesgos a la integridad y el conflicto de interés.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Permitir que en los procedimientos de contratación, relacionados con el Nuevo Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, se contrate con familiares del personal que labora en el GACM.
- b) Realizar procedimientos de contratación de manera preferencial hacia ciertos proveedores y/o contratistas que participan en los mismos.

V. DENUNCIAS ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES DE GACM

Las y los servidores públicos de Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, S.A de C.V. que tengan conocimiento de algún presunto incumplimiento al Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública o al Código de Conducta de GACM, podrá presentar una denuncia ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses de GACM.

Lo anterior, se encuentra previsto en el “Procedimiento para presentar denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses”

No es óbice mencionar que las y los servidores públicos cuentan con líneas externas de denuncias como es el Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas de la Secretaría de la Función Pública, ante la Auditoría Superior de la Federación o en la Plataforma Digital del Sistema Nacional Anticorrupción.

Derivado del procedimiento al que se hace mención anteriormente, y conforme a lo establecido en el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento*



sexual y acoso sexual, una vez llevadas a cabo cada una de las etapas que se establecieron en la Convocatoria, se designó el grupo de Consejeras y Consejero para orientar y acompañar a las víctimas por hostigamiento y/o acoso sexual; mismos que se encuentran divididos en cada una de las Sedes con que cuenta GACM.

Por último, conforme al Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, fueron designados Asesores en materia de Discriminación, para de igual manera, brindar un acompañamiento y asesoría a las posibles víctimas de actos de discriminación en GACM.

VI. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA

Queda prohibido cualquier tipo de represalia contra las y los denunciantes y que a su vez, se demuestre que fueron víctimas de alguna conducta contraria al Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, a las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública o al Código de Conducta de GACM.

Para lo anterior, se implementará la Guía para otorgar medidas de protección a las y los denunciantes en la cual se contemplen las medidas necesarias para guardar la debida secrecía y protección de cada uno de los denunciantes.

VII. SANCIONES

De conformidad con el artículo 49, fracción I, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

- I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de la LGRA.

En este sentido, se aplicarán las sanciones establecidas en el artículo 75, consistentes en:

- Amonestación pública o privada;
- Suspensión del empleo, cargo o comisión;



- Destitución de su empleo, cargo o comisión, y
- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas

Las Secretarías y los Órganos internos de control podrán imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas en este artículo, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la trascendencia de la Falta administrativa no grave.

La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de uno a treinta días naturales.

En caso de que se imponga como sanción la inhabilitación temporal, ésta no será menor de tres meses ni podrá exceder de un año.



V. Glosario.

Abstención: Decisión tomada por las y los servidores públicos de GACM para no realizar una conducta cuyos efectos sean contrarios a los principios que rigen el servicio público.

Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Austeridad: Característica que denota el uso adecuado y moderado de los recursos humanos, financieros y materiales conforme a las disposiciones aplicables.

Conflicto de interés: Se presenta cuando las y los servidores públicos deben actuar en un asunto en el que tengan interés en particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente o sus parientes dentro de cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

CEPCI: Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses.

Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican Hostigamiento sexual o Acoso sexual en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones;

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

Eficacia: Capacidad de ejercer el servicio público o servicio que se preste aprovechando los conocimientos, experiencia y recursos con los que se cuenta, con el propósito de alcanzar las metas y objetivos establecidos.



Equidad: Principio de justicia relacionado con la idea de igualdad sustantiva que debe prevalecer a favor de cualquier persona física o moral.

Facultades: Aptitud, poder o derecho para realizar alguna acción específica.

Faltas administrativas: Las Faltas administrativas graves, las Faltas administrativas no graves; así como las Faltas de particulares, conforme a lo dispuesto en la LGRA;

Falta administrativa grave: Las faltas administrativas de los Servidores Públicos catalogadas como graves en los términos de la presente Ley, cuya sanción corresponde al Tribunal Federal de Justicia Administrativa y sus homólogos en las entidades federativas;

Falta administrativa no grave: Las faltas administrativas de los Servidores Públicos en los términos de la presente Ley, cuya sanción corresponde a las Secretarías y a los Órganos internos de control.

GACM: Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, S.A. de C.V.

Honestidad: Característica de las y los servidores públicos de GACM que los distingue por su actuación apegada a las normas jurídicas y a los principios que rigen el servicio público.

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

LGRA: La Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Medidas de Protección a la víctima: Se refieren al conjunto de acciones institucionales que garantizan los derechos laborales y la integridad de las personas que, por motivo de haber denunciado o revelado información de buena fe, puedan ser víctimas de represalias.

Persona Asesora: La o las personas designadas en término del Capítulo Cuarto del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, que orientan y acompañan a la Presunta Víctima por actos discriminatorios.



Persona Consejera: La o las personas designadas en términos del numeral 14 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, que orientará y acompañará a la presunta víctima por Hostigamiento sexual o Acoso sexual.

Presunta Víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Hostigamiento sexual o Acoso sexual.

Sistema Nacional Anticorrupción: La instancia de coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno competentes en la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, así como en la fiscalización y control de recursos públicos.

Servidor o servidora pública: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.

Valores: Características que distinguen la actuación de las y los trabajadores de GACM, tendientes a lograr credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones públicas y del servicio público.



VI. Marco Normativo Aplicable.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal de Entidades Paraestatales.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015; y sus modificaciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 02 de septiembre de 2016 y 22 de agosto de 2017, respectivamente.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.