



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



## Informe de avance de Los Diez Principios del Pacto Mundial



# 2011



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



## Informe de avance de Los Diez Principios del Pacto Mundial

### Derechos Humanos

Principio I: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

**1. Declaración de apoyo continuo específico:** Establecer el compromiso específico que asume la organización.

En CFE-DCS la empresa conoce, respeta y apoya la Declaración Universal de los Derechos Humanos misma que se encuentra como LINK de información en el portal de empresa.

La empresa considera la igualdad de trato en cuanto a género, orientación sexual, edad, condición social y origen étnico, dando las mismas oportunidades a todos en la contratación, promoción, remuneración y división del trabajo, con lo que se elimina toda discriminación negativa, esto se da como resultado de la implantación y funcionamiento del sistema de gestión en equidad de género.

**2. Políticas, procedimientos y programas:** Describir los instrumentos administrativos en los que se sustentan las acciones realizadas.

Dentro del sistema de gestión en equidad de género se estableció la siguiente política: “Es compromiso de la DCS impulsar la equidad para las mujeres y hombres asegurando la igualdad de oportunidades, identificando y previniendo el hostigamiento sexual y la no discriminación para el acceso al empleo, mediante la aplicación y seguimiento del Modelo de Equidad de Género, que favorezca el ambiente de trabajo estableciendo acciones afirmativas y/o a favor del personal”.

Con la política anteriormente mencionada la DCS cuenta con una declaración concreta hacia un compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación para hombres y mujeres.



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



### **3. Acciones**

La diversidad laboral en términos de género, raza y origen étnico la gestionamos a través de nuestros procedimientos de selección, los Sistemas para desarrollar y recompensar a nuestros/as trabajadores/as no discriminando por ninguno de los conceptos antes señalados (género, raza y origen étnico).

Principio II: No ser cómplice de abusos de los derechos.

**1. Declaración de apoyo continuo específico:** Establecer el compromiso específico que asume la organización.

La empresa rechaza y sanciona el uso de castigos corporales, coerción mental o física, y abusos verbales por parte de los/as jefes/as hacia sus subordinados lo cual se encuentra establecido dentro del Código de Conducta de los trabajadores de CFE se establece lo siguiente como se deben comportar las personas que laboran en la organización en el numeral VIII. Relación entre los trabajadores, dentro de los Compromisos de Conducta.

Adicionalmente, el Código de ética de CFE se encuentra integrado los conceptos de Respeto: Se respetará sin excepción alguna la dignidad de la persona humana y los derechos y libertades que le son inherentes, siempre con trato amable y tolerancia para todos los mexicanos y todas las mexicanas.

### **2. Políticas, procedimientos y programas:**

La empresa cuenta con canales de apelación confidenciales que permiten a sus colaboradores ser escuchados en caso de trato injusto y otras quejas, esto se trabaja como uno de los puntos que se evalúan en certificación en Equidad de género en lo referente a igualdad de oportunidades y no discriminación del Modelo de Equidad de Género MEG:2003 en el punto 4.3.4 establece la necesidad de que la organización cuente con una metodología o procedimiento para externar sus quejas con respecto a situaciones no equitativas o discriminatorias que pudieran existir en la organización donde se incluye la atención a situaciones de trato inequitativo como lo puede ser el



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



**Acoso psicológico, económico y de poder o por jerarquía.**

### **3. Acciones**

En la empresa se cuenta con órganos o mecanismos de denuncia encargados de sancionar a quienes incurren en conductas de acoso, soborno o intimidación moral o sexual, lo anterior funciona a través de uno de los puntos que se evalúan en certificación en Equidad de género son lo referente al hostigamiento sexual en el 4.3.7 del Modelo de Equidad de Género MEG:2003, donde se solicita la existencia de un procedimiento para la atención a situaciones o quejas por hostigamiento sexual y por situaciones de inequidad, además de solicitar la difusión de información para la identificación de estas conductas como inapropiadas en la empresa.



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



## **Condiciones Laborales**

Principio III: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

### ***1. Declaración de apoyo continuo específico:***

La empresa respeta el derecho de sus colaboradores a negociar colectivamente en materia laboral y respeta su libertad de asociación ya que en la CFE existe el SUTERM Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana Titular del contrato colectivo vigente, donde se establece en su cláusula 2, que la Comisión Federal de Electricidad reconoce que la representación genuina de los trabajadores a su servicio, radica en el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana y, en consecuencia, se obliga a tratar con los representantes sindicales nacionales debidamente acreditados, todos los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan entre la propia Comisión Federal de Electricidad y sus trabajadores, así como las diferencias que se susciten con motivo de la aplicación o incumplimiento del Contrato Colectivo, de la Ley o de nuevas disposiciones legales, cuando afecten los derechos del Sindicato o los de sus miembros, o bien sólo que tengan alguna relación laboral en la prestación del servicio público de energía eléctrica.

Principio IV: Eliminar el trabajo forzado y obligatorio.

### ***2. Políticas, procedimientos y programas:***

En el Punto 4.3.4 del Modelo de Equidad de Género, establece la necesidad de que la organización cuente con una metodología o procedimiento para externar sus quejas con respecto a situaciones no equitativas o discriminatorias que pudieran existir en la organización donde se incluye la



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



atención a situaciones de trato inequitativo como lo puede ser el Acoso psicológico, económico y de poder o por jerarquía

Principio V: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

***1. Declaración de apoyo continuo específico:***

A partir de la Cláusula 38 “Ingreso de personal” Contrato Colectivo del trabajo vigente en el punto número 2, se establece como edad mínima de ingreso 16 años cumplidos.

***3. Acciones***

Para la contratación de algún proveedor ya sea de materiales y servicios La Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público que aplica para Las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos en los que el fideicomitente sea el gobierno federal o una entidad paraestatal como es el caso de CFE, establece una evaluación técnica que incluye visitas a las instalaciones, análisis de estados financieros, evidencias de las obligaciones fiscales y laborales, y bajo esta revisión se revisaría la no existencia de personas trabajando menores de la Edad establecida en La Ley.

Principio VI: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

***1. Declaración de apoyo continuo específico:***

La empresa ha establecido compromiso explícito de promover la equidad de género y combatir a todas las formas de discriminación y de hostigamiento como resultado de la implantación y funcionamiento del sistema de gestión en equidad de género se estableció la siguiente política: “Es compromiso de la



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



DCS impulsar la equidad para las mujeres y hombres asegurando la igualdad de oportunidades, identificando y previniendo el hostigamiento sexual y la no discriminación para el acceso al empleo, mediante la aplicación y seguimiento del Modelo de Equidad de Género, que favorezca el ambiente de trabajo estableciendo acciones afirmativas y/o a favor del personal”.

Con la política anteriormente mencionada la DCS cuenta con una declaración concreta hacia un compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación para hombres y mujeres. La diversidad laboral en términos de género, raza y origen étnico la gestionamos a través nuestros procedimientos de selección, los Sistemas para desarrollar y recompensar a nuestros trabajadores no discriminando por ninguno de los conceptos antes señalados (género, raza y origen étnico).

A través de la certificación del Modelo de Equidad de Género se asegura que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación se respeta en los siguientes procesos: selección y contratación de personal, esquemas de compensaciones y sueldos, programas de capacitación y desarrollo, promoción del personal, terminación de relaciones laborales y programas de retiro. Lo anterior aplica para todas las personas, sin distinción alguna de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual, afiliación política y/o cualquier otra que pudiera significar una discriminación hacia las personas.

## ***2. Políticas, procedimientos y programas:***

La División Centro Sur está certificada en el Modelo de Equidad de Género desde el 2004. Esta certificación busca asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación para cualquier tipo de personas, y requiere la elaboración de planes de acción afirmativa con base en un diagnóstico para la identificación de grupos discriminados. Certificación de equidad de género MEG:2003 del Inmujeres



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



### **3. Acciones**

Tomando en cuenta los compromisos dictados en la política de Equidad de Género del sistema de Gestión del MEG y a partir de los resultados del estudio diagnóstico de equidad de género se realizó la planeación para la ejecución de una acción afirmativa la cual tiene el objetivo:

Promoción de la representación equitativa de hombres y mujeres en toda la Organización.

La acción consiste en que a partir del indicador segregación ocupacional se implementen ciertas actividades que favorezcan la incorporación de hombres y mujeres en puestos y actividades donde se encuentren subrepresentados o subrepresentadas.





COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



## **Medio Ambiente**

Principio VII: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

### **1. Declaración de apoyo continuo específico:**

Primero que nada la DCS a través del Procedimiento para Identificación de Requisitos Legales y Otros P-1020-006 se asegura que se cumplen las leyes, reglamentos y normas ambientales.

En Códigos de Ética donde se establece y fomenta la búsqueda de Entorno Cultural y Ecológico: recomendando la adopción de una clara voluntad de comprensión, respeto y defensa por la preservación del entorno cultural y ecológico de nuestro país.

De igual manera cumplimos con lo establecido en el Código de Conducta, donde se describen los valores y comportamientos que debemos cumplir como:

Utilizar racionalmente el agua, la energía eléctrica el combustible, los lubricantes y los implementos de oficina que estén a mi disposición.

Ahorrar energía eléctrica apagando la luz, las computadoras y demás aparatos eléctricos, cuando no se utilicen.

Respetar dentro de mis actividades diarias el compromiso de respetar los ecosistemas.

El Sistema de Planeación Estratégica (SPE), se fundamenta en la Misión, Visión, Valores y Políticas instituidas en la DCS y la DCS tiene como valor organizacional la conciencia Ecológica y se tiene como Misión: “Lograr la satisfacción de nuestros clientes asegurando el suministro de energía eléctrica, ser una empresa competitiva y rentable a través de un equipo de trabajo capacitado, seguro y comprometido, ser el mejor lugar para trabajar, contribuir al crecimiento integral de la sociedad y preservar el medio



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



ambiente.”

Dentro de los Planes Operativos Ambientales se toman decisiones de ejecución de actividades a un corto y largo plazo a través de las cuales CFE DCS asume una responsabilidad mayor hacia el cuidado del medio ambiente.

## ***2. Políticas, procedimientos y programas:***

Dentro de las políticas que conforman la planeación estratégica se cuenta con la Política del SIG que es el lineamiento base del Sistema Integral de Gestión de la Dirección de Operación, de la cual la DCS forma parte, certificado bajo la norma internacional ISO-14001.

“Satisfacer las necesidades de energía eléctrica de la sociedad, mejorando la competitividad asegurando la eficacia de los procesos de la Dirección de Operación, sustentados en la autonomía de gestión de sus áreas y con el compromiso de:

- ✓ Desarrollar el Capital Humano
- ✓ Prevenir y controlar los riesgos que afectan la integridad de los trabajadores e instalaciones
- ✓ Cumplir con la legislación, reglamentación y otros requisitos aplicables y
- ✓ Prevenir la contaminación.

Mejorando continuamente la eficacia de nuestro Sistema Integral de Gestión.”

Cada año la alta dirección revisa la política, para acondicionarla a los nuevos tiempos de ser necesaria la cambia o la va adecuando, en relación a los programas o actividades, de la necesidad de reducir nuestros impactos ambientales o controlarlos, se llevan a cabo los programas ambientales, esta revisión se hace a través del procedimiento de revisión gerencial del Sistema de Integral de Gestión certificado.



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



La DCS cuenta con el Certificado Industria Limpia. Programa impulsado por la Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente PROFEPA, máxima autoridad en la materia en el País, de participación voluntaria, obteniendo el reconocimiento en cinco subestaciones eléctricas y una línea de alta tensión del Estado de Morelos.

### **3. Acciones**

La empresa cuenta con un área encargada de los asuntos ambientales, reconocida en la estructura organizacional a través de la subgerencia de distribución y la subgerencia de trabajo, cuenta con el Departamento de Subestaciones Divisional y el Departamento de Seguridad e Higiene Divisional son quienes participan en el seguimiento de los asuntos ambientales y dentro del Manual del SIG que incluye la certificación en ISO-14001 se establecen las funciones y niveles pertinentes de la organización en relación a los objetivos estratégicos.

Las zonas de Distribución realizan su análisis de identificación de aspectos ambientales y obtiene los impactos ambientales que interactúan con La Flora, el Aire, la Fauna, el Suelo, el Agua y los seres humanos a partir de este análisis se inicia la definición de los planes operativos ambientales para los cuales se definen objetivos y metas congruentes con nuestro objetivo estratégico que es “Respetar la Naturaleza y a Terceros” y en consecuencia las cuales se llevan a cabo regularmente cada dos meses.

CFE-DCS cuenta con los recursos de los presupuestos de inversiones y de gastos de explotación de los cuales para el presupuesto de inversiones debe elegir las tecnologías limpias para cada uno de sus procesos y del presupuesto de gasto de explotación lleva a cabo los diferentes programas de orden y limpieza de todas las instalaciones o infraestructura para la operación del sistema eléctrico y administrativo. Reporte de programas ambientales que resultan de la asignación de presupuesto para el bienestar ambiental.



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



Principio VIII: Promover mayor responsabilidad medioambiental.

## **2. Políticas, procedimientos y programas:**

La empresa cuenta con programas de capacitación ambiental para todo el personal y otros grupos de interés. En la DCS se realizan Pláticas y Promoción del Sistema Integral de Gestión bajo Normas ISO y sus Programas Ambientales (con objeto de lograr el conocimiento y sensibilización de todo el personal de la importancia del cuidado del medio ambiente, en sus actividades cotidianas).

La empresa realiza campañas en relación al uso de la energía a través de la Expo-infantil de ahorro de energía, en la cual se busca generar conciencia a la comunidad desde los niños hasta los adultos donde se resalta la importancia del ahorro de energía eléctrica para reducir la contaminación que arroja la quema de combustibles para generar energía, así como para moderar el agotamiento de los recursos no renovables como el petróleo y que debemos cuidar la Luz esto se dio a través de enseñanzas importantes para cuidar el medio, ambiente y los recursos no renovables, y esto coadyuva a la creación de una sociedad con mayor responsabilidad ecológica y social. En esta expo se dan a conocer en los diferentes módulos de la Exposición que el 70 por ciento de la generación eléctrica de México aún depende de la generación termoeléctrica a través de combustóleo y carbón, y se enseñó a los participantes cómo funciona el medidor de energía eléctrica, el consumo de los aparatos eléctricos y las estrategias de ahorro de energía más importantes en el hogar.

## **3. Acciones**

Desde el año 2002 se tiene un convenio con el FIDE a través del cual se han realizado campañas hacia el uso de lámparas ahorradoras ocasionando con esto disminución en el consumo de energía y por ende en el costo de la energía a favor de nuestros clientes y también se realizan campañas extensas de ahorro de energía.



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



En asociación con la Comisión Federal de Electricidad (CFE), el Fideicomiso para el Ahorro de Energía Eléctrica (FIDE), difundió en su programara radiofónico “ La Fórmula para el Ahorro de Energía Eléctrica”, sus importantes programas para la creación de un total de 1,600 promotores y consultores --50 por Estado-- para estudiar 9,600 proyectos y promover de forma más contundente el ahorro de electricidad en todo el país, con el apoyo de egresados de Colegios y Universidades de ingenieros mecánicos electricistas, que son preparados por expertos en la materia.

Año con año se desarrolla el programa del horario de verano el cual viene acompañado de una campaña de medios que apoya a esta medida del cambio de horario, ya que con esto se hace un ahorro de energía por 10,000mdp. En este programa participa la sociedad en general, televisoras, estaciones de radio y prensa a nivel nacional.

La empresa realiza campañas en relación al uso de la energía a través de la Expo-infantil de ahorro de energía, en la cual se busca generar conciencia a la comunidad desde los niños hasta los adultos donde se resalta la importancia del ahorro de energía eléctrica para reducir la contaminación que arroja la quema de combustibles para generar energía, así como para moderar el agotamiento de los recursos no renovables como el petróleo y que debemos cuidar la Luz esto se dio a través de enseñanzas importantes para cuidar el medio, ambiente y los recursos no renovables, y esto coadyuva a la creación de una sociedad con mayor responsabilidad ecológica y social. En esta expo se dan a conocer en los diferentes módulos de la Exposición que el 70 por ciento de la generación eléctrica de México aún depende de la generación termoeléctrica a través de combustóleo y carbón, y se enseñó a los participantes cómo funciona el medidor de energía eléctrica, el consumo de los aparatos eléctricos y las estrategias de ahorro de energía más importantes en el hogar.

Dentro de las campañas de ahorro de energía se invita a través de varios comunicados el uso responsable de su suministro de Luz y también de forma interna se sensibiliza sobre el uso de los recursos. Se publican consejos para el uso eficiente de la energía eléctrica en el hogar. Y como parte de las expos de



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



ahorro infantil se acreditaron a niños(as) inspectores de energía.

El liderazgo de la DCS se han estableciendo alianzas y convenios con diferentes organizaciones, una de ellas se da a través de consejo consultivo de ahorro de energía en Morelos, donde el Gerente Divisional de la CFE invita a CANACINTRA-Morelos, CANACO, COPARMEX, Instituciones Educativas, Padres de Familia, etc., a promover los apoyos financieros del FIDE entre sus agremiados y propuso realizar reuniones con los socios para presentarles dichos apoyos, a fin de propiciar la realización de proyectos de ahorro de energía eléctrica. Como resultado de la reunión, se propuso llevar a cabo la firma de un convenio para promover sus proyectos y programas en tres vertientes: la realización de proyectos industriales de ahorro de energía eléctrica con financiamiento del FIDE con los usuarios de la División; realiza reuniones con los Municipios para propiciar la realización de proyectos de alumbrado público y bombeo, así como promover la venta de refrigeradores y aires acondicionados de alta eficiencia y lámparas fluorescentes compactas con Sello FIDE, entre los empleados de las industrias, los comercios y servicios del estado.

Principio IX: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

***Declaración de apoyo continuo específico:***

La DCS, con objeto de asegurar el cumplimiento de las directrices definidas en el Sistema de Planeación Estratégica (SPE), particularmente en la Misión:

“Lograr la satisfacción de nuestros clientes asegurando el suministro de energía eléctrica, ser una empresa competitiva y rentable a través de un equipo de trabajo capacitado, seguro y comprometido, ser el mejor lugar para trabajar, contribuir al crecimiento integral de la sociedad y preservar el medio ambiente.”



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



## la Política del SIG:

“Satisfacer las necesidades de energía eléctrica de la sociedad, mejorando la competitividad asegurando la eficacia de los procesos de la Dirección de Operación, sustentados en la autonomía de gestión de sus áreas y con el compromiso de:

- ✓ Desarrollar el Capital Humano
- ✓ Prevenir y controlar los riesgos que afectan la integridad de los trabajadores e instalaciones
- ✓ Cumplir con la legislación, reglamentación y otros requisitos aplicables y
- ✓ Prevenir la contaminación.

Mejorando continuamente la eficacia de nuestro Sistema Integral de Gestión.”

La conciencia ecológica como valor organizacional y

el Objetivo Estratégico:

“Respetar la Naturaleza y a Terceros”

Implementó desde 1999 el Sistema de Gestión Ambiental (SGA). El SGA está diseñado, implementado y certificado en base a la Norma Internacional ISO-14001 que es parte del Sistema Integral de Gestión.

### 3. Acciones

La empresa considera utilizar productos y/o tecnologías respetuosos del ambiente en su producción, servicio y labores administrativas a través de un reporte de programas ambientales que se aplican a nivel Corporativo Divisional y las 10 Zonas de Operación, este reporte incluye la modificación, cambio y utilización de tecnologías que impacten menos el ambiente para

otorgar nuestros servicios y labores administrativas los siguientes programas que se aplican a nivel Corporativo Divisional y las 10 Zonas de Operación: Sustitución de lámparas de alto consumo por ahorradoras de energía, sustitución de aires acondicionados obsoletos por equipos modernos, cultura del ahorro a través de apagar equipos y luminarias que no se utilicen, mejorar el aspecto de los edificios para mejor aprovechamiento del alumbrado; su desempeño se mide a través del indicador de Consumo de Energía Usos Propios.

Dentro de las tecnologías se han sustituido interruptores de potencia en gran volumen de aceite por interruptores de potencia en vacío (mediana tensión) y por interruptores de potencia en hexafloruro de azufre (alta tensión).

En CFE desde el 2006 aplica y desarrollo de manera pionera y sin necesidad de ejercer presupuesto alguno un nuevo sistema para el abatimiento de las pérdidas de energía eléctrica MONYC@M (Monitoreo y Control de Aseguramiento de Medidores)

En la empresa se cuenta con equipo, maquinaria y procesos que disminuyen el consumo de recursos, la generación de residuos y promueven el ahorro de energía, como lo es: la sustitución de interruptores de potencia obsoletos, estos equipos en promedio manejan el siguiente rango de aceites dieléctricos de 200 a 8000 litros por equipo con la implementación de las nuevas tecnologías a nivel mundial ya se utiliza interruptores de vacío y de gas sf6 que nos permite disminuir en un 100% la utilización de aceite dieléctrico para mantenimiento en los interruptores de potencia.

Otro programa que se utiliza es el mantenimiento a los transformadores de potencia críticos, como mencionamos anteriormente el uso de aceites estos equipos oscila entre los 12000 y 20000 litros de aceite por transformador de potencia, que realizamos en el mantenimiento mayor se cambia los empaques, se sustituye el sistema de preservación de aceite, se filtra el aceite, se aprieta el embobinado bajo un programa Divisional.





COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



## Manejo de Aceite Dieléctrico en Transformadores en Interruptores de Potencia y equipo eléctrico de distribución DGDTSB-I01

Se cuenta con un mecanismo para el mantenimiento y conservación en buen estado de los bancos de baterías para el respaldo de corriente directa para los equipos de control, protecciones y medición de las subestaciones.

Programa de ahorro en el consumo de energía eléctrica como servicios propios es importante hemos pensado no por ser los distribuidores de esta energía debemos de no tener un uso racional, por lo que se hacen importantes esfuerzos en dos importantes instalaciones como son los edificios administrativos y las subestaciones de distribución.

En materia de limpieza de brecha y poda de árboles para que nuestras líneas no sean tocadas por ramas y estas a su vez provoquen fallas que interrumpan el servicios de energía eléctrica a nuestros clientes se realizan las siguientes acciones: instalación de cable semiaislado en áreas arboladas como son las zonas Valle de Bravo y Toluca que por su situación geográfica están beneficiadas con el crecimiento de árboles del tipo pinos y “gigantes” así también en materia de limpieza y poda de árboles se ve disminuido por estas acciones.

Los trabajadores como son los linieros de distribución y lecturitas del los medidores que toman las lecturas del consumo de energía eléctrica, anteriormente llevaban grandes cantidades de papel que utilizaban para tomar notas de el consumo de nuestros clientes, lo que ocasionaba grandes cantidades de papel para cada una de las rutas si estamos hablando que la división centro sur tiene 1,350000 clientes multiplicado por seis estaríamos hablando de 8,100,000 hojas de papel al año, actualmente con la utilización de la “TP” la toma de datos de campo es de manera electrónica eficientando a los procesos de clientes y distribución.



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



## **Lucha contra la Corrupción**

Principio X: Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

### ***Declaración de apoyo continuo específico:***

En CFE se encuentra un código de conducta que forma parte del programa de integridad de CFE, este documento es el reflejo de los más altos principios y valores éticos y de transparencia.

Este documento se encuentra disponible para todo el personal en la Red Intranet de la DCS , en el Portal de la DCS, igualmente se encuentra a disposición de la sociedad en general en la dirección electrónica [www.cfe.gob.mx](http://www.cfe.gob.mx) que es la página de nuestro Corporativo Nacional. Es obligación que deben asumir todas las personas que trabajan en CFE independientemente de su nivel jerárquico o de la condición contractual que presenten es aplicable en todas las relaciones según los siguientes temas:

- I. Conocimiento y aplicación del marco regulatorio que rige a la CFE
- II. Uso del cargo Público
- III. Uso y Asignación de recursos
- IV. Seguridad y uso de la Información interna
- V. Conflictos de intereses
- VI. Toma de decisiones
- VII. Calidad y actitud de servicio
- VIII. Relación entre los trabajadores



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



## IX. Gestión Ambiental , de Salud y Seguridad en el Trabajo

## X. Desarrollo Humano

El código de conducta establece las conductas esperadas del personal de la CFE tanto al interior como al exterior y establece en el punto V. el tema de conflicto de intereses que define el quehacer cotidiano tanto dentro como fuera de la organización.

El Código de Conducta, forma parte del Programa de Integridad de CFE y se encuentra comprendido dentro de las acciones del Programa de Transparencia y Combate a la Corrupción de la Entidad. Este documento es el reflejo de los más altos principios y valores éticos y de transparencia asumidos por CFE y por sus trabajadores expresados en el mismo y muestra las conductas esperadas de todos los integrantes de la organización independientemente de su nivel jerárquico o de la condición contractual que presenten. La alineación del código con la planeación se ejemplifica en la Estrategia de la DCS donde se establece la visión, así como también en la planeación se habla sobre los valores.

El Código de Conducta en el Punto V. Conflicto de intereses se expresa lo siguiente:

Corresponde a CFE:

Mantener canales de comunicación que permitan presentar quejas o denuncias sobre servidores públicos, ante el Órgano Interno de Control en la entidad

Como servidor público me comprometo a:

Actuar con honradez y con apego a la legislación y normatividad que rigen a la CFE en el desarrollo de las relaciones comerciales con proveedores,



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



contratistas y usuarios del servicio.

Evitar involucrarme en situaciones que puedan ocasionar un conflicto entre mis intereses y los de la CFE.

Abstenerme de establecer relaciones de negocios con particulares, dependencias o entidades públicas que contravengan las disposiciones legales aplicables.

Comunicar a mis superiores jerárquicos o a las instancias que correspondan cualquier situación que configure un conflicto de intereses.

El Código de Conducta también en la parte sobre el conocimiento del marco regulatorio que rige a la CFE estable que Como servidor público me comprometo a:

Conocer, respetar y aplicar las leyes y las normas que regulan el desempeño de mi cargo, y cumplir con el máximo empeño, calidad técnica y asiduidad mis obligaciones.

Conducirme con honestidad, transparencia e integridad en los casos no contemplados por las leyes o las normas que rigen mi actuación.

Atender a los valores institucionales y al principio de rendición de cuentas para realizar mi trabajo con calidad, eficiencia e imparcialidad.



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



Dentro del Código de Conducta se especifica en el punto II Uso del Cargo Público lo siguiente:

Como servidor público me comprometo a:

Aceptar, como pago por mi trabajo, sólo el sueldo y prestaciones que me corresponden conforme a las disposiciones legales y contractuales aplicables.

Orientar mi trabajo sólo al logro de la misión de CFE, sin exigir, insinuar, aceptar ni ofrecer cualquier tipo de favor, ventaja, beneficio, donación, gratificación para mí o para cualquier otra persona, por mi posición en la CFE.

Cumplir lo que establecen los artículos 8 fracción XII y 45 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en materia de aceptación u ofrecimiento de regalos por parte de terceros.

Las sanciones por incumplimiento a los códigos y por corrupción están previstas en Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

### **3. Acciones**

Con el fin de construir actitudes y comportamientos éticos en la organización todo el personal en la DCS guían sus acciones en base a los valores establecidos los cuales son traducidos en acciones esperadas por parte de todos los que integran la DCS de forma interna, personal y de forma externa con clientes, proveedores, directivos y sociedad en general.

Estas acciones se encuentran descritas en el Código de Ética y se complementan además con Leyes, Normas y Procedimientos que como servidores públicos hemos protestado cumplir en la CFE División Centro Sur.



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD  
DIVISIÓN CENTRO SUR



Con el fin de construir actitudes y comportamientos éticos en la organización todo el personal y especialmente las y los líderes de la DCS guían sus acciones en base a los valores establecidos en CFE y son traducidos en acciones esperadas por parte de todos los(as), proveedores, directivos y sociedad en general. Desde 1998 se incluye invariablemente en los cursos de capacitación para la mejora de la actitud del personal el tema del fomento a los valores. La capacitación ha representado para la DCS un excelente medio para difundir los principios y valores de calidad total establecidos en CFE.

Año con año en la DCS se hace una campaña dentro de la cruzada Federal Contra la Corrupción donde el titular de la dependencia manda un mensaje para fomentar la transparencia y honestidad en nuestras actividades a través de un escrito que se le hace llegar a todo el personal de la División, en este mensaje contiene una explicación clara sobre cómo afecta la corrupción a nuestro país.

También se hace una campaña en toda las Zonas de la División y para todo el personal se realizaron sesiones donde se transmitieron 4 cortometrajes con una duración aproximada de 15 minutos sobre el tema de la corrupción titulada: ¿Te reconoces?, No sea malito, Nadie regresa por tercera vez y Así nos gusta vivir. Después de cada sesión se hacía lectura de la carta citada en el párrafo anterior.

Se publica información en relación a la no corrupción y a la importancia de que los líderes y colaboradores no caigan en estas conductas.