

# Report 10<sup>th</sup> Principle against Corruption 2014



Comisión Federal de Electricidad  
Subdirección de Distribución  
División de Distribución Centro Sur

"2015, Año de Generalísimo José María Morelos y Pavón"

GD-033-2015

Cuernavaca, Morelos, a 5 de febrero de 2015

**United Nations Global Compact y  
Grupos de Interés de la División de  
Distribución Centro Sur.**

Presentes.

Me complace confirmar que la División de Distribución Centro Sur apoya el llamado a la acción: "Lucha contra la corrupción y la Agenda Global de desarrollo (Call to Action: Anti-Corruption and the Global Development Agenda)-, iniciativa que insta al gobierno a promover medidas eficientes y eficaces de lucha contra la corrupción y a aplicar políticas sólidas que fomentan la buena gobernanza.

Con esta comunicación, nos comprometemos a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno, como avanzada por Décimo principio del Pacto Global<sup>1</sup>.

Mediante la firma de la llamada a la acción, nos sumamos a la iniciativa de:

1. Aplicar completamente y hacer cumplir los principios de la Convención de la ONU contra la corrupción, mediante el fortalecimiento de las políticas de lucha contra la corrupción, la aplicación de las leyes y los normatividad interna, para crear condiciones equitativas e incentivar la buena conducta de los trabajadores;
2. Hacer un compromiso para eliminar los riesgos de corrupción de licitaciones y procesos de contratación;
3. Comprometernos a hacer procesos de contratación competitivos y transparentes, a través de la publicación de los procesos de adquisiciones;
4. Lograr una mayor transparencia en relación con los ingresos recibidos;
5. Apoyar los esfuerzos corporativos para mejorar la implementación de lucha contra la corrupción, gobierno corporativo, acción colectiva innovadora y las iniciativas de asociación público-privada.

Sin más por el momento, se despide de Usted.

**ATENTAMENTE**

  
**ING. JAVIER VALENCIA BARAJAS**  
**GERENTE DIVISIONAL.**

C.c.p. Lic. Jorge Hiray Carballido.- Subgerente de Trabajo y Servicios Administrativos.  
C.P. Alejandro Alcocer Naranjo.- Administrador Divisional.  
Superintendentes.  
Expediente / consecutivo.

<sup>1</sup> UN Global Compact's Tenth Principle: "Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery."

## Comisión Federal de Electricidad, División de Distribución Centro Sur

País	México
Número de Empleados	2,637
Propiedad / Pertenecia	Empresa Productiva del Estado
Sector	Energético – Eléctrico.
Página web	<a href="http://www.cfe.gob.mx">http://www.cfe.gob.mx</a>

**PACTO MUNDIAL, Principio 10: “Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”.**

### i) COMPROMISOS Y POLÍTICAS

#### **B1 Compromiso expresado públicamente de luchar contra la corrupción en todas sus formas incluidas el soborno y la extorsión.**

En la División Centro Sur - Comisión Federal de Electricidad (CFE), expresamos públicamente nuestro compromiso en la lucha contra la corrupción en todos los niveles, desde nuestras Estrategias Operativas hasta nuestros Procedimientos e Instructivos, haciendo de este, un valor que se vive a lo largo y ancho de la empresa, en cada uno de los procesos y personas que la conforman.

En este sentido, la Alta Dirección ha integrado dentro de su filosofía institucional este compromiso, como parte sustantiva de su **VISIÓN 2030**, en que expresa públicamente el ahínco de la organización en el combate a la corrupción (véase [http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1\\_AcercadeCFE/Paginas/Misionyvision.aspx](http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1_AcercadeCFE/Paginas/Misionyvision.aspx)):

*“Ser una empresa de energía, de las mejores en el sector eléctrico a nivel mundial, con presencia internacional, fortaleza financiera e ingresos adicionales por servicios relacionados con su capital intelectual e infraestructura física y comercial.*

***Una empresa reconocida por su atención al cliente, competitividad, transparencia, calidad en el servicio, capacidad de su personal, vanguardia tecnológica y aplicación de criterios de desarrollo sustentable.”***

Con objeto de desdoblar la Visión en la operación de cada uno de los Centros de Trabajo, la Alta Dirección, como parte de su Plan Operativo de Trabajo, ha definido Líneas Estratégicas, destacándose para este caso la siguiente:

#### **VI. Trabajar con criterios de desarrollo sustentable y responsabilidad social.**

*Ser una **empresa** ambiental y socialmente responsable **que cumple con la legislación aplicable, que promueve y desarrolla** el diálogo con la sociedad y **la transparencia de sus actividades.***

Con objeto de fortalecer la vivencia de la Visión y la ejecución de la Estrategia Operativa, la organización ha hecho público a sus cuatro grupos de interés: Clientes, Empresa, Personal y Sociedad (CEPS); el Código de Conducta de los Trabajadores: Integridad, Productividad y Responsabilidad ([http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1\\_AcercadeCFE/Paginas/Codigo-de-Conducta-CFE.aspx](http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1_AcercadeCFE/Paginas/Codigo-de-Conducta-CFE.aspx)), en él se definen las conductas y actitudes que deben observar los colaboradores e integrantes de Comisión Federal de Electricidad, y por tanto de la División Centro Sur, estableciendo la forma en que se traducen en la vida diaria y en las relaciones humanas los valores institucionales que le permiten a CFE enfrentar los desafíos presentes y futuros.

Así, la Organización declara su compromiso con el combate a la corrupción en el apartado “COMPROMISO INSTITUCIONAL DE CFE” del Código de Conducta, que dice textualmente que los trabajadores deben:

A su vez, en los “Comportamientos Clave de los Trabajadores de CFE” se establecen las acciones que los



# COMPROMISO INSTITUCIONAL DE CFE

Asegurar la disponibilidad y difusión del Código de Conducta a todos los trabajadores, a través de los medios institucionales de comunicación.

Asignar los recursos y brindar condiciones para la realización de las actividades laborales que permitan cumplir con la misión de la institución.

Establecer mecanismos que favorezcan la transparencia en los procesos y la rendición de cuentas.

Preservar los derechos de privacidad en el manejo de información personal de los trabajadores.

Mantener canales de comunicación que permitan presentar quejas o denuncias, ante el Órgano Interno de Control y la Gerencia de Relaciones Laborales, sobre conductas de servidoras o servidores públicos que pudieran contravenir lo dispuesto en el marco legal o la normatividad interna vigente.

Prevenir cualquier forma de prejuicio, discriminación, hostigamiento, acoso o violencia y establecer mecanismos para la atención de este tipo de conductas en el ámbito laboral.

Mantener mecanismos para conocer el clima organizacional en todas las áreas de CFE.

Institucionalizar la perspectiva de género en la planeación e implementación de sus procesos o actividades.

Promover el uso de un lenguaje incluyente en su comunicación institucional.

Organizar y realizar actividades de formación y sensibilización en el marco del Programa Institucional de Ética y Transparencia.

trabajadores y la empresa fomentan para asegurar el logro del "COMPROMISO INSTITUCIONAL DE CFE":

## COMPORTAMIENTOS CLAVE



Con este mismo fin, como Empresa Productiva del Estado, damos cumplimiento al Código de Ética de la Administración Pública Federal

(<http://www.cfemex.com/biblioteca/Paginas/Codigodeetica.aspx>), en el cual se establecen las acciones que prevé la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos para garantizar el adecuado cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público.

Entre las principales acciones podemos resaltar:

**BIEN COMÚN.** Todas las decisiones y acciones del servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el servidor público esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los mexicanos y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

**INTEGRIDAD.** El servidor público debe actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

**HONRADEZ.** El servidor público no deberá utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros. Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.

**IMPARCIALIDAD.** El servidor público actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna. Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

**JUSTICIA.** El servidor público debe conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeña. Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir el servidor público. Para ello, es su obligación conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

**TRANSPARENCIA.** El servidor público debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley. La transparencia en el servicio público también implica que el servidor público haga

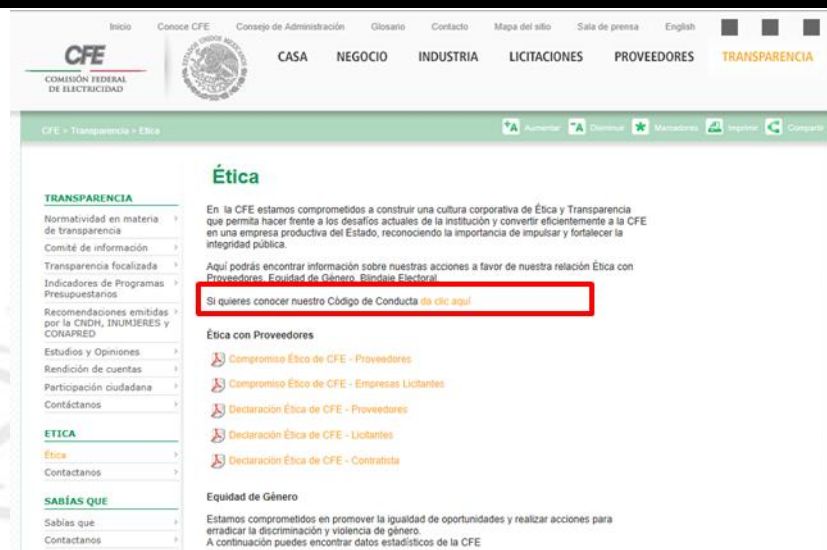
un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

**RENDICIÓN DE CUENTAS.** Para el servidor público rendir cuentas significa asumir plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad. Ello lo obliga a realizar sus funciones con eficacia y calidad, así como a contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, de modernización y de optimización de recursos públicos.

Con objeto de dar a conocer la declaración de la organización en materia anticorrupción integrada en el Código de Conducta, contamos con los siguientes medios:

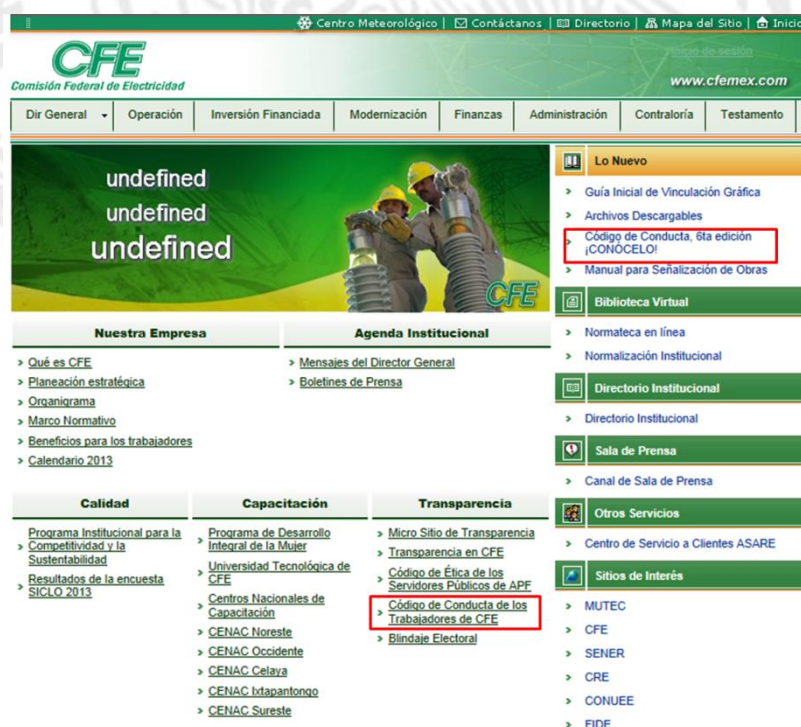
## MEDIO

### Internet



Los trabajadores, así como los grupos de interés (CEPS): Clientes, Empresa, Personal y Sociedad, tienen acceso y conocen la declaración organizacional en materia anticorrupción en la página web de Comisión Federal de Electricidad:  
<http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Paginas/etica.aspx>

### Intranet



Al personal a través de diferentes medios como correos electrónicos, capacitaciones, reuniones de inicio de jornada y actos (eventos) cívicos se les ha dado a conocer la declaración organizacional en materia anticorrupción integrada en el Código de Conducta, informándoles de su disponibilidad en la página de Intranet de la Comisión Federal de Electricidad:  
<http://www.cfemex.com/Documents/Codigo%20de%20Conducta%206%20edici%C3%B3n.pdf>

## Sistema de Control de Documentos

En este repositorio, la empresa pone a disposición de todo el personal la legislación, normatividad, manuales, procedimientos, instructivos y formatos de registro vigentes; con objeto, de que el personal pueda conocerlos y tenga acceso a ellos, asegurando su uso en las



actividades diarias de los procesos y áreas de la empresa.  
<http://10.10.10.100/apps/iach/achieverplus/mxapplus/apdoc52e.nsf/.PD-All%20Published%20Documents?OpenView>

### Capacitación



Como parte de los Procedimientos de Reclutamiento, Selección e Incorporación, todo el personal que desee ingresar a la institución debe realizar un curso de inducción con duración de 3 meses. El objetivo es capacitar y formar al personal con capacidades y conocimientos básicos para laborar dentro de la empresa. Como parte de la batería del curso de inducción, nos aseguramos que los aspirantes conozcan la filosofía, valores y políticas de la institución, entre ellas el compromiso anticorrupción de

la organización. De igual manera, como parte del Programa Anual de Capacitación (PAC), el personal temporal y de base también es capacitado y actualizado en esta materia.

### Difusión: revistas, correos electrónicos, material impreso



Cada trimestre se difunden las revistas "GACETA DE TRANSPARENCIA" "CFEliz tu espacio"; la primera de manera electrónica y la segunda en versión impresa (entregándose al término de la jornada laboral) y electrónica. Difundiendo así información importante a todo el personal y en todos los procesos, vía correo

electrónico. (<http://10.10.6.17/tlahuikaWeb/>)  
(<http://transparencia.cfmex.com/gacetaTransp/Paginas/inicio.aspx>)

### Actos Cívicos



Mensualmente en los Centros de Trabajo (oficinas) de la empresa, se realiza un evento cívico en el que participa el personal de todos los procesos (sindicalizado y no sindicalizado). En este evento se hace honor al lábaro patrio, se realiza una reflexión por parte de la Alta Dirección en la que se presentan los valores, políticas, estrategias, resultados, logros y retos de la empresa, se informan de las celebraciones importantes del mes y se entregan reconocimientos al personal por años de servicio cumplidos, certificaciones de entidades externas o méritos sobresalientes.

## B2 Compromiso de actuar conforme a las leyes incluyendo las leyes anticorrupción.

Para asegurar la operación de los procesos, así como la ejecución de sus funciones en estricto apego a la legislación aplicable, la División Centro Sur, como parte de la Comisión Federal de Electricidad ha establecido, implementado y operado un Sistema Integral de Gestión.

Como parte de este Sistema, se ha definido una Política, misma que ha sido comunicada y operada en toda la organización y en la que se establece un claro compromiso con el cumplimiento y actuación conforme a la "...legislación, reglamentación y demás requisitos aplicables".

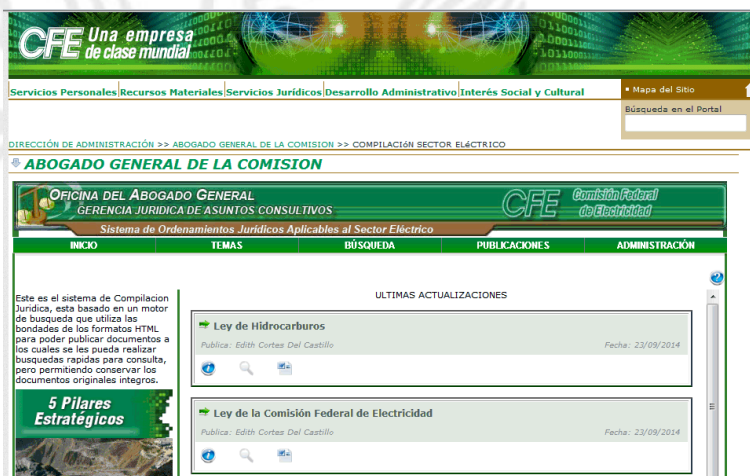


Para garantizar su aplicación se han desarrollado Manuales, Procedimientos, Instructivos y Formatos, que tienen por objeto dar certeza al cumplimiento de cada uno de los compromisos ahí declarados. Ejemplo de ello, es el "Procedimiento para la identificación de requisitos legales y otros P-1020-006", que tiene como finalidad identificar, tener acceso, evaluar, actualizar y consultar el cumplimiento de la legislación aplicable.

A su vez, para asegurar el cumplimiento de la legislación, reglamentación y otros requisitos aplicables en materia de transparencia, la División Centro Sur - Comisión Federal de Electricidad, tiene implementado y opera un el Programa Institucional de Ética y Transparencia de CFE, con el cual pretende consolidar una cultura corporativa que asuma y defienda nuestros valores institucionales, coadyuvando a promover la transparencia, los valores corporativos y principios de integridad en sus procesos, y se ejerzan con estricto apego a la legalidad y por tanto, inspirando mayor confianza en la sociedad (<http://transparencia.cfmex.com/Paginas/InicioT.aspx>).

De igual manera, en la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, se reafirma el compromiso de trabajar y actuar conforme al Código de Conducta, Código de Ética y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, a través de la aplicación y cumplimiento de los instructivos de selección de personal de nuevo ingreso (véase B1 y D8).

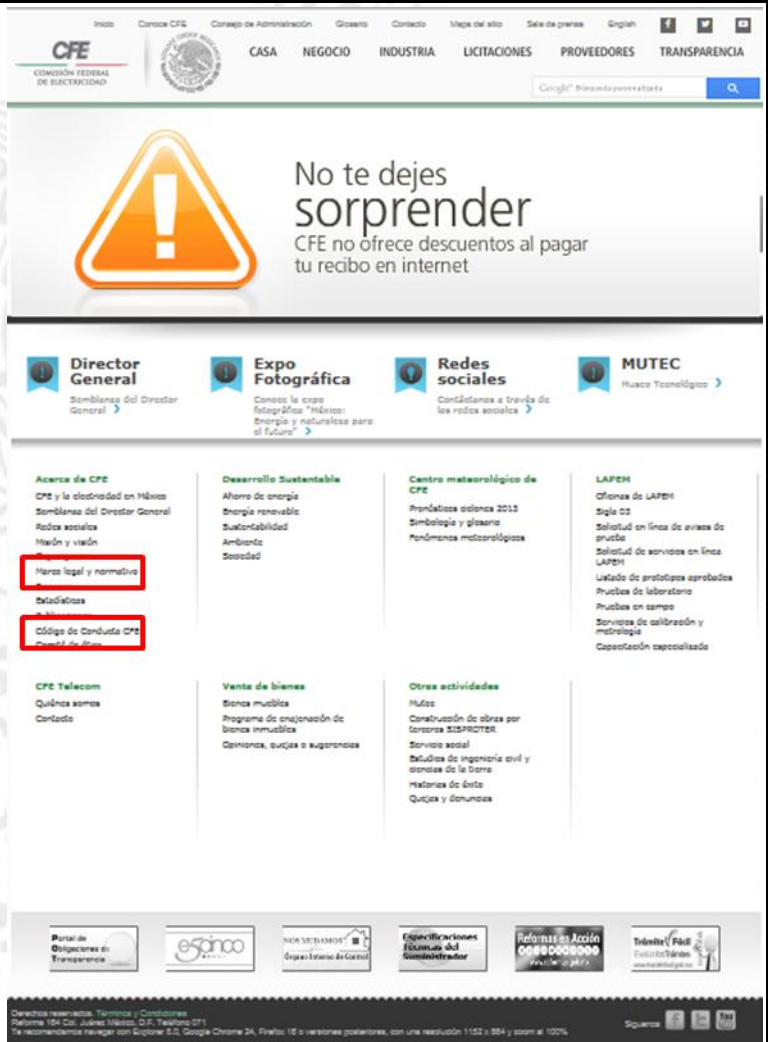
Con el fin de mantener registros y proporcionar al personal un acceso fácil a las leyes y reglamentos aplicables para la organización, así como aquellas en materia de combate a la corrupción; el área Jurídica de la empresa a través de la oficina del Abogado General, realiza sistémicamente LA COMPILACIÓN DE LEYES, accesible a cualquier usuario de la Intranet de la empresa. En ésta, se encuentran las legislaciones referentes a las obligaciones que como servidores públicos guardamos con respecto a nuestra labor, en específico la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. De igual manera se establece dentro de este repositorio de leyes, las normas que tienen relación directa a la actuación administrativa del manejo de presupuesto y sumas de dinero del erario público, tales como la Ley de





Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, la Ley de Obras Públicas así como las denominadas Políticas, Bases y Lineamientos aplicables a cada Ley. Sin dejar de lado la integración en esta recopilación legal, de las Legislaciones que hacen patente la transparencia con la que la empresa se maneja en cuanto a las cuentas públicas y los datos de la propia actividad laboral, tales como la Ley de Federal de Transparencia y Acceso a la información pública Gubernamental; de lo anterior se desprende que del citado compendio se pueden apreciar legislaciones que claramente rigen el actuar de los servidores públicos de esta empresa con miras y objetivos que conducen a políticas anticorrupción. Manifestándose así, los fundamentos y bases jurídicas para cualquier criterio anticorrupción adoptado por la empresa (<http://159.16.57.101/portalIDA/aplicacion/contenidoAreas/servicios.aspx?id=3&idServ=166>).

A la par de LA COMPILACIÓN DE LEYES, la empresa pone a disposición del personal y partes interesadas, las leyes relevantes para la organización, así como aquellas en materia de combate a la corrupción, a través de los siguientes medios:

MEDIO	EVIDENCIA
<p><b>Internet</b></p> <p>La empresa en su portal de internet (<a href="http://www.cfe.gob.mx">http://www.cfe.gob.mx</a>), en la opción “Conoce CFE”, pone a disposición de las partes interesadas el “Marco Legal y Normativo” y “Código de Conducta CFE”.</p> <p>En el primero se encuentran las leyes relevantes para la organización, mientras que en el segundo se encuentra la declaración pública del compromiso de la organización con el cumplimiento de las leyes relevantes, indicando dónde está publicada esta declaración.</p>	 <p>The screenshot shows the CFE website's 'Conoce CFE' section. It features a large orange warning sign icon with the text 'No te dejes sorprender' and 'CFE no ofrece descuentos al pagar tu recibo en internet'. Below this, there are several navigation links: 'Director General', 'Expo Fotográfica', 'Redes sociales', and 'MUTEC'. The 'Marco legal y normativo' and 'Código de conducta CFE' links are highlighted with red boxes.</p>

## D1 Declarar pública y formalmente una política de cero tolerancia hacia la corrupción.

La División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, siendo una Empresa Productiva del Estado se adhiere a la “LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS” - en lo sucesivo LFRASP- ([http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1\\_AcercadeCFE/MarcoLegalYNormativo/Lists/Leyes1/Attachments/9/LFRASPreformadael15jun2012\[1\].pdf](http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1_AcercadeCFE/MarcoLegalYNormativo/Lists/Leyes1/Attachments/9/LFRASPreformadael15jun2012[1].pdf)), como documento que provee y describe la política de la Administración Pública Federal y por tanto de Comisión Federal de Electricidad en materia de cero tolerancia hacia la corrupción.



En el Artículo 1º de la LFRASP, ésta reglamenta: las obligaciones, las responsabilidades y sanciones administrativas y las autoridades competentes y los procedimientos para aplicar dichas sanciones.

A su vez y de conformidad con el Artículo 2º de la LFRASP, es aplicable a todos los “servidores públicos federales”, entendiendo que el artículo 108º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se “reputarán como servidores públicos ...a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza ...en la Administración Pública Federal o en ...los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones”.

Así, podemos observar de manera específica la declaración pública y formal de cero tolerancia hacia la corrupción en el Artículo 8º, la cual establece las obligaciones de los servidores públicos, destacando:

- I. *Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;*
- II. *Formular y ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y la normatividad que determinen el manejo de recursos económicos públicos;*
- III. *Utilizar los recursos que tenga asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos;*
- IV. *Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones que tenga conferidas y coadyuvar en la rendición de cuentas de la gestión pública federal, proporcionando la documentación e información que le sea requerida en los términos que establezcan las disposiciones legales correspondientes;*
- V. *Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos;*
- VI. *Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;*
- VII. *Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que preste sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba y que pudiesen implicar violaciones a la Ley o a cualquier otra disposición jurídica o administrativa, a efecto de que el titular dicte las medidas que en derecho procedan, las cuales deberán ser notificadas al servidor público que emitió la orden y al interesado;*
- VIII. *Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, por haber concluido el período para el cual se le designó, por haber sido cesado o por cualquier otra causa legal que se lo impida;*
- IX. *Abstenerse de disponer o autorizar que un subordinado no asista sin causa justificada a sus labores, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones;*
- X. *Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;*
- XI. *Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquellos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.  
El servidor público deberá informar por escrito al jefe inmediato sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;*
- XII. *Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante enajenación en precio*

*notoriamente inferior al que tenga en el mercado ordinario, donaciones, servicios, empleos, cargos o comisiones para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XI de este artículo, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión.*

*Habrán intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.*

*Una vez concluido el empleo, cargo o comisión, el servidor público deberá observar, para evitar incurrir en intereses en conflicto, lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley.*

*En el caso del personal de los centros públicos de investigación, los órganos de gobierno de dichos centros, con la previa autorización de su órgano de control interno, podrán determinar los términos y condiciones específicas de aplicación y excepción a lo dispuesto en esta fracción, tratándose de los conflictos de intereses que puede implicar las actividades en que este personal participe o se vincule con proyectos de investigación científica y desarrollo tecnológico en relación con terceros de conformidad con lo que establezca la Ley de Ciencia y Tecnología;*

- XIII. Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;*
- XIV. Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;*
- XV. Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por la Ley;*
- XVI. Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos o resoluciones que reciba de la Secretaría, del contralor interno o de los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades, conforme a la competencia de éstos;*
- XVII. Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo;*
- XVIII. Denunciar por escrito ante la Secretaría o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa en los términos de la Ley y demás disposiciones aplicables;*
- XIX. Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos. En el cumplimiento de esta obligación, además, el servidor público deberá permitir, sin demora, el acceso a los recintos o instalaciones, expedientes o documentación que la institución de referencia considere necesario revisar para el eficaz desempeño de sus atribuciones y corroborar, también, el contenido de los informes y datos que se le hubiesen proporcionado;*
- XIX-A.- Responder las recomendaciones que les presente la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos, y en el supuesto de que se decida no aceptar o no cumplir las recomendaciones, deberá hacer pública su negativa, fundándola y motivándola en términos de lo dispuesto por el Apartado B, del artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por el artículo 46 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos;*
- XIX-B.- Atender los llamados de la Cámara de Senadores o en sus recesos de la Comisión Permanente, a comparecer ante dichos órganos legislativos, a efecto de que expliquen el motivo de su negativa a aceptar o cumplir las recomendaciones de la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos, en términos del Apartado B, del artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;*
- XX. Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública o de servicios relacionados con ésta, con quien desempeñe un*



- empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;*
- XXI. *Abstenerse de inhibir por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, a los posibles quejosos con el fin de evitar la formulación o presentación de denuncias o realizar, con motivo de ello, cualquier acto u omisión que redunde en perjuicio de los intereses de quienes las formulen o presenten;*
- XXII. *Abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere la fracción XI;*
- XXIII. *Abstenerse de adquirir para sí o para las personas a que se refiere la fracción XI, bienes inmuebles que pudieren incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, como resultado de la realización de obras o inversiones públicas o privadas, que haya autorizado o tenido conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión. Esta restricción será aplicable hasta un año después de que el servidor público se haya retirado del empleo, cargo o comisión, y*
- XXIV. *Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.*

A la par, para hacer del compromiso anticorrupción de la organización un elemento cotidiano en la gestión y operación de los procesos, la empresa ha realizado entre otros los siguientes esfuerzos:

- Difusión y Capacitación al personal en respecto al Código de Conducta, la LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, y demás disposiciones en materia anticorrupción.

- Con objeto de garantizar el cumplimiento de los compromisos y principios establecidos en el Código de Conducta y la LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, el Proceso de Trabajo en los casos en que se presenta incumplimiento a lo dispuesto por la organización, da lugar al procedimiento y a las sanciones que corresponden. Ejemplo de ello, son las sanciones aplicadas al personal durante el 2014.

- Con la finalidad de asegurar que el compromiso anticorrupción de la organización sea conocido por sus proveedores, la División Centro Sur de Comisión Federal de Electricidad entrega a sus proveedores de bienes, prestadores de servicios y contratistas de obra el "COMPROMISO ÉTICO DE CFE – PROVEEDORES", a través del cual la Comisión Federal de Electricidad asume el compromiso de mantener los estándares más elevados de calidad e integridad en su trato con sus proveedores. En este sentido, este documento representa las expectativas fundamentales que los proveedores deben tener de CFE en lo concerniente a condiciones éticas y legales en todos los procedimientos de contratación, sus actos previos, y aquellos que deriven de la celebración, ejecución y cumplimiento de contratos en materia de adquisiciones, arrendamientos, servicios, obra pública y servicios relacionados con la misma, que lleve a cabo la Comisión Federal de Electricidad. Todos los servidores públicos de CFE están obligados a comportarse en todo momento bajo los Valores Institucionales de Integridad, Responsabilidad y Productividad, descritos en el Código de Conducta de los Trabajadores de CFE, mismo que puede ser consultado en [www.cfe.gob.mx](http://www.cfe.gob.mx).

Medidas Disciplinarias a personal sindicalizado	
Tipo	No. de Involucrados
Otro tipo	76
Exhortación	43
Recisión	54
Sanción Económica	7
Suspensión	124
<b>Total</b>	<b>304</b>
Medidas Disciplinarias a personal no sindicalizado	
Tipo	No. de Involucrados
Otro tipo	40
A disposición	2
Exhortación	123
Recisión	30
Sanción Económica	133
Suspensión	91
<b>Total</b>	<b>419</b>



## COMPROMISO ÉTICO DE CFE - PROVEEDORES

La Comisión Federal de Electricidad asume el compromiso de mantener los estándares más elevados de calidad e integridad en su trato con sus proveedores, en tal sentido, el presente **Compromiso Ético de CFE con sus Proveedores** ("Compromiso") es la expresión de las expectativas fundamentales que los proveedores deben tener de CFE en lo concerniente a condiciones éticas y legales en todos los procedimientos de contratación, sus actos previos, y aquellos que deriven de la celebración, ejecución y cumplimiento de contratos en materia de adquisiciones, arrendamientos, servicios, obra pública y servicios relacionados con la misma, que lleve a cabo la Comisión Federal de Electricidad. Todos los servidores públicos de CFE están obligados a comportarse en todo momento bajo los Valores Institucionales de Integridad, Responsabilidad y Productividad, descritos en el Código de Conducta de los Trabajadores de CFE, mismo que puede ser consultado en [www.cfe.gob.mx](http://www.cfe.gob.mx).

Este Compromiso nos ayuda a evaluar las prácticas éticas y el cumplimiento de la norma jurídica por parte de los servidores públicos de CFE. Los proveedores deben cumplir con los ordenamientos legales en materia de contrataciones públicas tales como la *Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas*, la *Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público*, la *Ley de Obras Públicas y servicios relacionados con las mismas* y demás ordenamientos jurídicos derivados, así como las políticas internas de Obsequios y sobre Conflictos de Intereses, además de realizar sus operaciones comerciales de una forma ética que sea consistente con los principios aceptados.

Este compromiso es público, está disponible en la página web de la institución [www.cfe.gob.mx](http://www.cfe.gob.mx).

### 1. Cumplimiento de las leyes

La empresa y los servidores públicos que en ella laboran deben cumplir en su totalidad con todas las leyes y normas federales, estatales y municipales.

En todos los procedimientos de contratación, CFE deberá dar igual acceso a la información relativa a los mismos a todos los participantes.

Los servidores públicos de CFE evitarán favorecer a algún participante.

Los proveedores deberán abstenerse de llevar a cabo acciones que tengan por objeto obtener una ventaja indebida en las contrataciones públicas.

Los proveedores no realizarán actos que tengan por objeto participar en contrataciones públicas cuando por disposición de ley o resolución administrativa se encuentren impedidos para ello, o evadir los requisitos establecidos en dichas contrataciones o simule el cumplimiento de éstos.

Los proveedores no deberán intervenir en interés de otra persona que se encuentre impedida para participar en contrataciones públicas, con la finalidad de que ésta obtenga, los beneficios derivados de la contratación.

Los proveedores no presentarán documentación o información falsa o alterada con el propósito de lograr un beneficio o ventaja.

### 2. Medioambiente

CFE debe garantizar que sus instalaciones cumplan con las normas medioambientales, incluidas todas las leyes relacionadas con la eliminación de residuos, emisión de gases al aire, emanaciones, sustancias tóxicas y eliminación de residuos peligrosos.

### 3. Obsequios

Los servidores públicos de CFE no deben aceptar regalos ni obsequios de proveedores de CFE ni de quienes trabajan en su nombre.

Los proveedores no deberán ofrecer dinero o cualquier otra dádiva a un servidor público, a cambio de que dicho servidor público realice o se abstenga de realizar un acto relacionado con sus funciones, con el propósito de obtener un beneficio.

### 4. Conflictos de intereses

Los servidores públicos de CFE no deben celebrar transacciones con proveedores de CFE que representen un conflicto de intereses.

### 5. Anticorrupción

Los servidores públicos de CFE no deben tolerar, permitir ni participar en hechos de soborno, corrupción o bien en prácticas poco éticas, ya sea en su trato con proveedores o con personas del sector público o privado.

México ha firmado las siguientes convenciones internacionales para la prevención y el combate a la corrupción: La Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos, la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, mismas que deberán cumplirse por las partes involucradas.

### 6. Integridad financiera

Los servidores públicos de CFE deben mantener registros exactos de todos los asuntos relacionados con sus operaciones comerciales con proveedores, de acuerdo con las prácticas

- Con la finalidad de fortalecer las estrategias y políticas de la empresa en materia anticorrupción, así como hacerla del conocimiento de todo su personal, la organización ha incluido como parte del Contrato Colectivo de Trabajo las Cláusulas 46.- SEPARACIONES y 47.- PRIVACIÓN DE LIBERTAD A LOS TRABAJADORES, las cuales establecen los casos en que la empresa podrá separar del cargo a un trabajador ya sea sindicalizado o no sindicalizado.

## D2 Declaración de apoyo a marcos legales internacionales y regionales como la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción.

La División Centro Sur - Comisión Federal de Electricidad, declara de manera pública su apoyo al cumplimiento normatividad internacional en materia de transparencia y combate a la corrupción, en la declaratoria de "COMPROMISO ÉTICO DE CFE – EMPRESAS LICITANTES EN LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN FINANCIADA", en la cual expone que:

*"México ha firmado las siguientes convenciones internacionales para la prevención y el combate a la corrupción: La Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos, la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, mismas que deberán cumplirse por las partes involucradas".*

([http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/Compromisoe ticoCFE-EmpresasLicitantesINTERNET.pdf](http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/Compromisoe%20ticoCFE-EmpresasLicitantesINTERNET.pdf))





A su vez, con objeto de fortalecer y enmarcar los esfuerzos anticorrupción, la Comisión Federal de Electricidad cuenta con una Gaceta de Transparencia, en la cual se abordan temas e iniciativas en Ética y Transparencia.

De igual manera, la División Centro Sur ha signado la declaratoria de adhesión a los 10 principios del pacto mundial, misma que se encuentra disponible en el portal corporativo de la misma (Intranet: <http://laddisx09.cfemex.com/apps/sdv3/portal.nsf/Inicio>), estableciendo así adhesión en específico, a este tratado internacional en materia de lucha contra la corrupción.



### D3 Llevar a cabo evaluaciones de riesgo de potenciales áreas de corrupción.

Dentro de la División Centro Sur - Comisión Federal de Electricidad y la Administración Pública Federal se cuenta con un organismo encargado de llevar a cabo las evaluaciones de riesgo de potenciales áreas de corrupción, Órganos de Vigilancia y Control, constituidos como Órganos Internos de Control (OIC).

Estos OIC se encargan de ejecutar el sistema de control y evaluación del quehacer de los centros de trabajo y áreas de la División Centro Sur - Comisión Federal de Electricidad; es decir, controlan que los procesos y procedimientos que realizan los servidores públicos estén apegados a la legalidad y que coadyuven a los objetivos sustantivos de la instituciones y en estricto apego a los valores establecidos en el Código de Ética y las responsabilidades establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP).

En caso de no ser así, el OIC es quien posee la autoridad para atender, tramitar y resolver las quejas o denuncias presentadas por la ciudadanía contra irregularidades administrativas cometidas por los servidores públicos (<http://www.funcionpublica.gob.mx/index.php/ua/os/cgovc/ovc.html> y <http://app.cfe.gob.mx/Aplicaciones/QCFE/secodam/>).

La estructura básica del OIC cuenta con: un Titular del Órgano Interno de Control, un Titular de Responsabilidades, un Titular de Auditoría y un Titular de Quejas.

De igual manera, con objeto de evaluar las áreas de riesgo de corrupción, la División Centro Sur cuenta con Planes de Calidad, en que se definen las actividades y funciones de cada proceso, las cuales son monitoreadas a través de Guías de Supervisión y que permiten a los líderes detectar desviaciones y establecer las sanciones correspondientes de acuerdo a la gravedad del incumplimiento.

Estos Planes de Calidad se encuentran disponibles para el personal en el sistema de Control de Documentos de la División de Distribución Centro Sur (<http://10.10.10.100/apps/iach/achieverplus/mxapulus/apdoc52e.nsf/.PD-All%20Published%20Documents?OpenView>).

Otro medio para la evaluación de las áreas de riesgo es la participación de la Auditoría Interna en los actos de apertura de propuestas (proposiciones) de contratación. En estos actos, la Auditoría Interna participa para verificar que el acto se realice en tiempo y forma, que asista el área técnica y lo presida el área administrativa. De

igual manera, válida que las propuestas de los licitantes recibidas a través de CompraNet sean las que se incorporen al acto de apertura, vigilando además el cumplimiento a la normatividad a través de los requisitos de concurso establecidos en la propia convocatoria.

#### **D4 Políticas detalladas para áreas de alto riesgo de corrupción.**

Un riesgo importante, es la desviación y/o uso de fondos Federales. Ante ello, la División Centro Sur - Comisión Federal de Electricidad ha adoptado políticas y acciones encaminadas a contener y eliminar estos riesgos; así, con objeto de asegurar que los recursos públicos y programas se gestionen de forma transparente y sin fines político-electorales, la empresa desarrolla e implementa anualmente la “GUÍA DE APOYO PARA EL CUMPLIMIENTO DEL BLINDAJE ELECTORAL 2014” (<http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/GuiaBE2014.pdf>), que tiene por objeto evitar que los servidores públicos, de manera consciente o sin saberlo, hagan uso indebido de su puesto, funciones, tiempo o recursos asignados para beneficiar o perjudicar a cualquiera que participe en el proceso electoral.

Con lo anterior, se garantiza que a ningún ciudadano se le condicione la entrega de servicios y/o bienes públicos a los que tiene derecho, por sus preferencias políticas, sus intenciones de voto o sus actividades electorales.

Con objeto de hacer del conocimiento de todo el personal las políticas y estrategias anticorrupción de la organización, se realizan cursos de Delitos Electorales de los Servidores Públicos, así como curso de inducción a las Responsabilidades de los Servidores Públicos, impartidos por personal del Proceso Jurídico.

Finalmente, como se ha comentado en el presente documento, las políticas y estrategias anticorrupción se han puesto a disposición del personal a través de medios impresos, electrónicos, correos electrónicos, y páginas de Internet e Intranet.

#### **D5 Política anticorrupción en relación a los socios comerciales.**

En la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, estamos comprometidos a construir una Cultura Corporativa de Ética y Transparencia, que permita hacer frente a los desafíos actuales de la institución, y convertir eficientemente a la CFE en una Empresa Productiva del Estado al reconocer la importancia de impulsar y fortalecer la integridad pública.

En este sentido, y con la finalidad de fortalecer la honestidad y transparencia dentro y fuera de las operaciones de la empresa, la Comisión Federal de Electricidad ha desarrollado las declaratorias de ética y compromisos hacia Proveedores y Empresas Licitantes (<http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Paginas/etica.aspx>).

#### **COMPROMISO ÉTICO DE CFE – PROVEEDORES / LICITANTES EN LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN FINANCIADA**

*La Comisión Federal de Electricidad asume el compromiso de mantener los estándares más elevados de calidad e integridad en su trato con sus proveedores, en tal sentido, el presente Compromiso Ético de CFE con sus Proveedores o Empresas Licitantes ("Compromiso") es la expresión de las expectativas fundamentales que los proveedores deben tener de CFE en lo concerniente a condiciones éticas y legales en todos los procedimientos de contratación, sus actos previos, y aquellos que deriven de la celebración, ejecución y cumplimiento de contratos en materia de adquisiciones, arrendamientos, servicios, obra pública y servicios relacionados con la misma, que lleve a cabo la Comisión Federal de Electricidad. Todos los servidores públicos de CFE están obligados a comportarse en todo momento bajo los Valores Institucionales de Integridad, Responsabilidad y Productividad, descritos en el Código de Conducta de los Trabajadores de CFE, mismo que puede ser consultado en [www.cfe.gob.mx](http://www.cfe.gob.mx).*

Este compromiso nos ayuda a evaluar las prácticas éticas y el cumplimiento de la norma jurídica por parte de los servidores públicos de División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad. Los proveedores deben cumplir con los ordenamientos legales en materia de contrataciones públicas tales como la Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas, la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público; la Ley de Obras Públicas y servicios relacionados con las mismas y demás ordenamientos jurídicos derivados, así como las políticas internas de Obsequios y sobre Conflictos de Interés, además de realizar sus operaciones comerciales de una forma ética y consistente con los principios aceptados.



Este compromiso público, se traduce en:

**1. Cumplimiento de las leyes**

- La empresa y los servidores públicos que en ella laboran deben cumplir en su totalidad con todas las leyes y normas federales, estatales y municipales.
- En todos los procedimientos de contratación, CFE deberá dar igual acceso a la información relativa a los mismos a todos los participantes.
- Los servidores públicos de CFE evitarán favorecer a algún participante.
- Los proveedores deberán abstenerse de llevar a cabo acciones que tengan por objeto obtener una ventaja indebida en las contrataciones públicas.
- Los proveedores no realizarán actos que tengan por objeto participar en contrataciones públicas cuando por disposición de ley o resolución administrativa se encuentren impedidos para ello, o evadir los requisitos establecidos en dichas contrataciones o simule el cumplimiento de éstos.
- Los proveedores no deberán intervenir en interés de otra persona que se encuentre impedida para participar en contrataciones públicas, con la finalidad de que ésta obtenga, los beneficios derivados de la contratación.
- Los proveedores no presentarán documentación o información falsa o alterada con el propósito de lograr un beneficio o ventaja.

**2. Medioambiente**

- CFE debe garantizar que sus instalaciones cumplan con las normas medioambientales, incluidas todas las leyes relacionadas con la eliminación de residuos, emisión de gases al aire, emanaciones, sustancias tóxicas y eliminación de residuos peligrosos.

**3. Obsequios**

- Los servidores públicos de CFE no deben aceptar regalos ni obsequios de proveedores de CFE ni de quienes trabajan en su nombre.
- Los proveedores no deberán ofrecer dinero o cualquier otra dádiva a un servidor público, a cambio de que dicho servidor público realice o se abstenga de realizar un acto relacionado con sus funciones, con el propósito de obtener un beneficio.

**4. Conflictos de intereses**

- Los servidores públicos de CFE no deben celebrar transacciones con proveedores de CFE que representen un conflicto de intereses.

**5. Anticorrupción**

- Los servidores públicos de CFE no deben tolerar, permitir ni participar en hechos de soborno, corrupción o bien en prácticas poco éticas, ya sea en su trato con proveedores o con personas del sector público o privado.
- México ha firmado las siguientes convenciones internacionales para la prevención y el combate a la corrupción: La Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de los Estados Americanos, la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, mismas que deberán cumplirse por las partes involucradas.

**6. Integridad financiera**

- Los servidores públicos de CFE deben mantener registros exactos de todos los asuntos relacionados con sus operaciones comerciales con proveedores, de acuerdo con las prácticas contables estándar como los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados o los Compromiso Internacionales de Información Financiera (IFRS, por sus siglas en inglés).

Estos compromisos se traducen en la Declaratoria de Ética que suscriben CFE-Proveedores y CFE-Empresas Licitantes (<http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/DeclaracioneticaCFE-Proveedores.pdf> y <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/DeclaracioneticaCFE-EmpresasLicitantes.pdf>).



### Declaración Ética

#### CFE-Proveedores

Bajo protesta de decir verdad, declaro que:

Yo, (nombre del servidor público y cargo en CFE) Yo, (nombre del proveedor o representante legal y razón social si aplica)

- Conozco y cumplo con lo establecido en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. Así como la Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas.
- Conozco y aplico el Código de Conducta de los Trabajadores de CFE.
- No fui objeto de ninguna propuesta ilícita por parte del proveedor o por persona interpuesta, para la definición y asignación del contrato.
- No recibí ninguna dádiva, obsequio u otro bien o servicio a cambio de la asignación del contrato.
- No fui objeto de ninguna solicitud o propuesta ilícita, fraudulenta o indecorosa para la definición y asignación de este contrato.
- No ofrecí ninguna dádiva, obsequio u otro bien o servicio a cambio de la asignación del presente contrato.
- No me encuentro alguno de los sujestos mencionados en el Artículo 8 de la Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas.

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Declaración Ética CFE-Proveedor



### Declaración Ética

#### CFE-Empresas licitantes

Bajo protesta de decir verdad, declaro que:

Yo, (nombre del servidor público y cargo en CFE) Yo, (nombre del proveedor o representante legal y razón social si aplica)

- Conozco y cumplo con lo establecido en la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas. Así como la Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas.
- Conozco y aplico el Código de Conducta de los Trabajadores de CFE.
- No fui objeto de ninguna propuesta ilícita por parte del proveedor o por persona interpuesta, para la definición y asignación del contrato.
- No recibí ninguna dádiva, obsequio u otro bien o servicio a cambio de la asignación del contrato.
- No fui objeto de ninguna solicitud o propuesta ilícita, fraudulenta o indecorosa para la definición y asignación de este contrato.
- No ofrecí ninguna dádiva, obsequio u otro bien o servicio a cambio de la asignación del presente contrato.
- No me encuentro alguno de los sujestos mencionados en el Artículo 8 de la Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas.

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Declaración Ética CFE-Proveedor

A su vez, la División Centro Sur - Comisión Federal de Electricidad, como empresa productiva del Estado, aplican la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público -LAASSP- ([http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1\\_AcercadeCFE/MarcoLegalNormativo/Lists/Leyes1/Attachments/1/LAASSP\\_actualizadaal16ene2012.pdf](http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1_AcercadeCFE/MarcoLegalNormativo/Lists/Leyes1/Attachments/1/LAASSP_actualizadaal16ene2012.pdf)) y la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas -LOPSRM- ([http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1\\_AcercadeCFE/MarcoLegalNormativo/Lists/Leyes1/Attachments/5/LOPSRM\\_actualizada09abr2012\[1\].pdf](http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1_AcercadeCFE/MarcoLegalNormativo/Lists/Leyes1/Attachments/5/LOPSRM_actualizada09abr2012[1].pdf)), cuyo objetivo es normar y transparentar los procesos de adquisiciones de bienes, servicios y obra pública, probando con ello su compromiso con el combate a la corrupción en las relaciones con sus socios comerciales.

Tanto la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público -LAASSP- y su reglamento, como la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas -LOPSRM- y su reglamento, tienen por objeto normar las adquisiciones, arrendamientos, servicios, así como la contratación de obras públicas y servicios relacionados con las mismas, que se realicen en la División Centro Sur - Comisión Federal de Electricidad.

Con objeto de facilitar los procesos de adquisiciones y contratación, en cualquiera de sus modalidades: licitación pública; invitación a cuando menos tres personas, o adjudicación directa; se cuenta con CompraNet, sistema electrónico de información pública gubernamental sobre adquisiciones, arrendamientos, servicios, obras públicas y servicios relacionados con las mismas útil como herramienta transaccional para llevar a cabo procedimientos de contratación 100% electrónicos.

Esta herramienta permite a las unidades compradoras publicar sus demandas de bienes, servicios, arrendamientos y obras públicas, para que proveedores y contratistas accedan a esta información y presenten electrónicamente sus ofertas para posteriormente, continuar con el proceso de contratación hasta su término (<http://www.funcionpublica.gob.mx/index.php/sala-de-prensa/guias-rapidas/compranet.html>), haciendo de esta manera más transparentes los procesos de contratación.

En otro esfuerzo por extender el compromiso anticorrupción a los socios comerciales de la empresa, como parte de los procesos de contratación, en específico en la convocatoria a la licitación, página 5 inciso "f"; se les pide a los licitantes como parte integrante de su propuesta la "Declaración de Integridad", mediante la cual el Licitante manifiesta que por sí mismo o a través de interpósita persona, se abstendrá de adoptar conductas para que los servidores públicos de la Comisión Federal de Electricidad induzcan o alteren las evaluaciones de las proposiciones, el resultado del procedimiento de contratación y cualquier otro aspecto que le otorgue condiciones más ventajosas, con relación a los demás participantes (Anexo F).





SUBDIRECCION DE DISTRIBUCION DIVISION CENTRO SUR ZONA ALTAMIRANO	ANEXO F
	HOJA 1 DE 1

CD. ALTAMIRANO, GRO., A 18 DE DICIEMBRE DE 2014

Comisión Federal de Electricidad  
P r e s e n t e

Por este conducto manifiesto que me abstendré de adoptar conductas para que los servidores públicos de la Comisión Federal de Electricidad, induzcan o alteren las evaluaciones de las proposiciones, el resultado del procedimiento de Contratación y cualquier otro aspecto que me otorgue condiciones más ventajosas, con relación a los demás participantes, ya sea por nosotros mismos o a través de interpusita persona, en relación con la Convocatoria a la INVITACION A CUANDO MENOS TRES PERSONAS ELECTRONICA No. IO-018TOQ049-N232-2014, para la realización de los trabajos de: "CONSTRUCCION DE OBRAS MENORES 3ERA ETAPA 2014, ZONA ALTAMIRANO".

A t e n t a m e n t e

C. ISAAC AVILES TORRES  
Nombre y Firma del  
Representante Legal del Licitante

*En las inconformidades que se presenten a través de medios remotos de comunicación electrónica deberán utilizar, en sustitución de la firma autógrafa, medios de identificación electrónica previamente certificados por la Secretaría de la Función Pública, de conformidad con lo establecido en las disposiciones Décima y Décimo Primera del Acuerdo por el que se establecen las disposiciones para el uso de medios remotos de comunicación electrónica, en el envío de proposiciones dentro de las Licitaciones Públicas que celebren las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como en la presentación de las inconformidades por la misma vía, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 09 de agosto del 2000.*

A su vez, en el numeral 24 de la convocatoria a la licitación señala:

#### 24 Encuesta de Transparencia.

*Se hace entrega del documento denominado "Encuesta de Transparencia, mismo que deberá ser devuelto por el Licitante, debidamente requisitado a más tardar el siguiente día hábil al de la emisión del Fallo en: En el Departamento de Concursos y Contratos Divisional, ubicado en H. Colegio Militar N°15 col. Chamilpa, Cuernavaca, Morelos, con atención a C. L.A. Raúl Ramírez Rivera.*

En la misma convocatoria a la licitación en el numeral 23.5 se señala:

*23.5 Las personas interesadas podrán inconformarse, debiendo presentar su inconformidad por escrito, directamente en las oficinas de la Secretaría de la Función Pública o a través de CompraNet.*

*Las personas interesadas podrán inconformarse por cualquier acto de los procedimientos de contratación de licitación pública nacional que contravenga las disposiciones que rigen las materias objeto de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas y su Reglamento.*

*En todos los casos en que se trate de licitantes que hayan presentado proposición conjunta, la inconformidad sólo será procedente si se promueve conjuntamente por todos los integrantes de la misma.*

*La inconformidad será presentada, a elección del promovente, por escrito en las oficinas de la Secretaría de la Función Pública o a través de CompraNet, en la dirección <https://compranet.funcionpublica.gob.mx>, dentro de los plazos y términos establecidos en los artículos 83 y 84 de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas.*

## ii) IMPLEMENTACIÓN

### B3 Los compromisos anticorrupción se convierten en acciones.

Con objeto de asegurar que el compromiso anticorrupción se vive y aplica en toda la organización, así como consolidar una cultura de ética y transparencia en la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, se ha instrumentado el Programa Institucional de Ética y Transparencia (PIET) 2012-2018, que tiene por objetivo la realización de acciones tendientes a reforzar en los miembros de la entidad, el apego y respeto a las leyes, a la integridad y los valores, a dar mayor transparencia a su gestión y a la rendición de cuentas. (<http://transparencia.cfemex.com/piet/Paginas/inicio.aspx>).

Este programa está integrado por cuatro temas fundamentales (<http://transparencia.cfemex.com/piet/Documents/Acciones%20PIET%202014.pdf>):

- **Integridad Pública** - (Difusión y comunicación del Código de Conducta, Fomento de la Cultura de la Legalidad, Liderazgo Ético).
- **Igualdad de oportunidades** - (Equidad de Género, no discriminación y erradicación de la violencia).
- **Manejo de recursos con eficiencia y eficacia** - (Ética y transparencia en la relación con proveedores).
- **Transparencia y rendición de cuentas hacia una empresa productiva** - (Transparencia proactiva y participación ciudadana para establecer una relación más transparente y cercana de CFE).

A su vez, las principales actividades del Programa Institucional de Ética y Transparencia, para este ejercicio 2014 son:

- Evaluación de los capítulos 12 (identidad y valores) y 13 (Austeridad y combate a la corrupción) de la encuesta SICLO.
- Institucionalizar actividades de formación o capacitación relacionados con los temas del PIET.
- Promover la participación en actividades a favor de la Integridad Pública (Código de Conducta, Cultura de la Legalidad).
- Campaña de difusión e información sobre el marco legal aplicable.
- Publicación de la Gaceta Transparencia en CFE.
- Realizar evento con proveedores para transmitir la importancia de su apoyo en la construcción de una Cultura de Legalidad (Foro de proveedores).

En el marco de este programa, desde el año 2002 se aprobó y aplicó la primera edición del Código de Conducta de los trabajadores de CFE; estando vigente actualmente, la sexta edición. Este documento refleja los principios y valores asumidos por la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad y por sus trabajadora/es. Documento que además, plasma los compromisos y conductas esperadas de todos los que integran la Empresa.

Para impulsar la difusión del Código de Conducta, su conocimiento y aplicación, en el año 2003 se conformó un grupo de trabajo denominado “Comisión Asesora para el cumplimiento del Código de Conducta de los Trabajadores de la CFE”, con el único propósito de cumplir con lo establecido en los Lineamientos Generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 6 de marzo de 2012 por la Secretaría de la Función Pública.

En este tenor, el 26 de septiembre de 2012, de conformidad con el acuerdo CD/120/12, “El Comité de Directores constituyó el Comité de Ética en CFE (<http://transparencia.cfemex.com/piet/Paginas/ComitedeEtica.aspx>), organismo que absorbía las funciones esenciales otorgadas a la “Comisión Asesora para el cumplimiento del Código de Conducta de los Trabajadores de la CFE” e integrando como parte de su agenda, vigilar el cumplimiento de transparencia, combate a la corrupción y vivencia de los valores.

En materia de Ética y Transparencia, CFE ha instituido la Unidad para la Transparencia que coordina las acciones y programas que se derivan del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 a favor de la Transparencia y la Rendición de Cuentas.

A la par, con el propósito de fomentar la participación y vinculación de la CFE con la sociedad, los Centros de Trabajo de la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, constituyen y operan Consejos Consultivos de conformidad con lo establecido por el Ejecutivo Federal (Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción) en cada entidad federativa de la República, y sesionan periódicamente



para conocer y opinar sobre los principales temas relativos al sector eléctrico en su región.

Estos Consejos Consultivos tienen por objeto informar de los avances en los programas de trabajo de la Empresa, propiciar la participación ciudadana en la gestión gubernamental, maximizar los resultados y dar transparencia a la gestión pública, escuchar las opiniones y sugerencias de la sociedad, incrementar la capacidad de respuesta, fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones, apoyar a las autoridades estatales y municipales en dar respuesta a las necesidades sociales y finalmente, fortalecer vínculos con la comunidad.



En éstos, participan representantes de las instituciones públicas y privadas, cámaras de los diferentes sectores productivos y grupos de la sociedad civil organizada, informando a la sociedad los resultados de gestión, programas y proyectos, cambios de horarios, cambios tarifarios, opciones de servicio y servicios de asesoría en ahorro de energía, entre otros temas.

Los acuerdos y compromisos generados a partir de las reuniones con los Consejos Consultivos, quedan registrados en minutas, listas de asistencia y evidencia fotográfica resguardada en los Centros de Trabajo donde se efectuó la reunión, mismas que se documentan en el software HERMES® (<http://10.10.6.195/hermes/>).



En materia de Blindaje Electoral, la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad ha establecido las siguientes acciones:

- Monitoreo del Personal:
  - ☒ Emitiendo un oficio-circular en el que se reitera la prohibición legal de asistir a eventos de apoyo político dentro de los horarios laborales.
  - ☒ Informando y solicitando a los mandos directivos, la vigilancia y observancia de esta prohibición, misma que se documenta mediante minuta y se registra en software HERMES® (sistema informático para el control de reuniones, listas de asistencia, minutas y seguimiento a compromisos).
  - ☒ Restringiendo los “Permisos de Salida” en horarios de trabajo, en casos de urgencia.
  - ☒ Controlando rutas y trabajos realizados por personal de campo.
  - ☒ Incrementando el control en los accesos y salidas de las oficinas.

- Monitoreo del uso de parque vehicular:
  - ☒ Restringiendo la circulación de vehículos oficiales tres días antes de las elecciones, por oficinas electorales o partidistas, a fin de evitar se brinde algún apoyo.
  - ☒ Prohibición de que los centros de abastecimiento de combustible de los vehículos oficiales permitan la carga de gasolina el día de la elección.
- Monitoreo del uso de inmuebles:
  - ☒ Prohibiendo que se celebren dentro de instalaciones de CFE eventos masivos con personal externo a la institución, al menos ocho días antes de la elección.
- Monitoreo de uso de máquinas y equipos:
  - ☒ Emitiendo una circular enfatizando la prohibición del uso de computadoras, máquinas, fotocopadoras, impresoras, aparatos electrónicos de video y sonido, faxes, teléfonos, radios, Internet o correo electrónico para usos de proselitismo electoral, subrayando que ello constituye un delito.
  - ☒ Manteniendo y limitando el traslado de máquinas y equipo, al menos ocho días antes de la elección.
- Monitoreo del ejercicio presupuestal:
  - ☒ Limitando los donaciones durante 30 días.
  - ☒ Elaborando un informe de tendencias del gasto, 15 días antes y 15 días posteriores a la fecha de celebración de la elección.
  - ☒ Realizando una revisión aleatoria de los gastos más significativos, 15 días antes y 15 días posteriores a la fecha de celebración de la elección.
- Difusión y Capacitación:
  - ☒ Se brindan cursos de capacitación a los trabajadores que presenten servicio al público y/o que administren recursos financieros.
  - ☒ Se colocan leyendas en los recibos de nómina, en los meses de la elección, tales como: "Durante tu horario laboral no puedes participar en eventos electorales".

Como se ha comentado, la organización identifica riesgos de corrupción a través de las supervisiones que los directivos realizan a todo el personal de la organización (operativo y directivo), sobre el cumplimiento y ejecución de las actividades del proceso de conformidad con los Planes de Calidad y la normatividad aplicable. En los casos en los cuales se detectan desviaciones, la empresa realiza acciones para sancionar los casos de corrupción detectados.

En estos casos, la Alta Dirección de la División de Distribución Centro Sur, en su ámbito de competencia, tiene la facultad de levantar, analizar y dictaminar las Actas Administrativas que se apliquen en los casos de irregularidades o faltas atribuibles a los trabajadores adscritos esta Empresa, levantando medidas disciplinarias de carácter laboral (amonestaciones, apercibimientos, suspensiones o rescisiones de contratos) así como fincar responsabilidades económicas de acuerdo al dictamen.

Las reglas y procedimientos para tal efecto se definen en la circular 72-4-40/91 de fecha primero de agosto de mil novecientos noventa y uno, emitida por la Subdirección de Administración, a través de un sistema adecuado para prevenir la corrupción en el marco de la Cero Tolerancia.

A todo el personal de la institución, que en el ejercicio o con motivo de sus labores, cometa alguna acción u omisión, que sea considerada como una conducta irregular por incumplimiento a las obligaciones de los trabajadores y que incluso afecten el patrimonio de la Institución, se le deberá levantar Acta Administrativa para deslindar las responsabilidades que correspondan.

El levantamiento de Actas Administrativas estará sujeto a los requisitos y lineamientos establecidos en las normas y reglamentos internos y así cuidar el término legal para despedir justificadamente a los trabajadores, disciplinar sus faltas (Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo), esto en cuanto al contenido y formalidad en todas las Actas administrativas.

Las Actas Administrativas se someterán a estudio del "Comité Técnico para Análisis e Interpretación de Actas



Administrativas<sup>79</sup>, para que las áreas relacionadas emitan la opinión técnica correspondiente, con el objeto de unificar criterios para la adecuada aplicación de sanciones tanto laborales como económicas.

La firma de la resolución de las Actas Administrativas que se califiquen, será facultad de la Gerencia la Alta Dirección de la División de Distribución Centro Sur, por conducto de la Subgerencia de Trabajo y Servicios Administrativos Divisional.

El Procedimiento que se aplica en la División Centro Sur, para sancionar los casos en materia de Corrupción, es el TSA-08 Trámite, Análisis y Calificación de Actas Administrativas.

**Tabla. Medidas Disciplinarias en Materia Anticorrupción Personal Confianza-Sindicalizado 2009-2015**

Medida Disciplinaria	2009		2010		2011		2012		2013		2014		Enero-2015	
	Confianza	Sindicalizado	Confianza	Sindicalizado	Confianza	Sindicalizado	Confianza	Sindicalizado	Confianza	Sindicalizado	Confianza	Sindicalizado	Confianza	Sindicalizado
A disposición	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Exhortación	1.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Rescisión	4.0	4.0	5.0	6.0	0.0	2.0	11.0	8.0	5.0	5.0	51.0	15.0	1.0	1.0
Sansión Económica	7.0	0.0	16.0	7.0	6.0	4.0	6.0	9.0	14.0	4.0	29.0	10.0	0.0	0.0
Suspensión	10.0	9.0	20.0	35.0	10.0	17.0	51.0	25.0	30.0	27.0	35.0	11.0	2.0	0.0

Las acciones del Departamento de Seguridad Social en materia de combate a la Corrupción son:

- Seguimiento de Incapacidades de:
  - De 1-3 Días.
  - De 4-59 Días.
  - De Más de 60 Días.
- Seguimiento Semanal de Incapacidades de Más de 60 Días por Accidente de Trabajo, Hospitalizados.
- Seguimiento de Reuniones Tripartitas.
- Seguimiento de Centro de Atención de Solicitudes al IMSS.
- Boletín Semanal de Salud.
- Seguimiento a los Reembolsos de Medicamentos Agotados IMSS.
- Seguimiento a los Gastos Médicos Particulares IMSS.
- Prestaciones Excedentes (lentes, endodencias, canastillas, aparatos ortopédicos, auxiliares auditivos).
- Aplicación del Programa PROSALUD.
- Seguimiento a Convenios con Ópticas, Dental, Aparatos Ortopédicos, Medicina General y Especializada, Laboratorios y Aparatos Auditivos.
- Eventos de Salud CFE Caminata, Ferias de Salud y Torneos.
- Ropa de Trabajo Divisional.

## B4 Apoyo de los líderes de la organización en relación a la lucha anticorrupción.



Desde el ejercicio 2007, la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, ha mostrado su compromiso con la lucha contra la corrupción, transparencia y rendición de cuentas. Esto se puede observar a través del mensaje que el Director General ha hecho público a toda la organización, en el que insta a que todos los servidores públicos, se conduzcan en todo momento bajo principios de probidad, transparencia, rendición de cuentas y aplicación de las mejoras prácticas corporativas.

Otro ejemplo del compromiso de la Alta Dirección con la transparencia, combate a la corrupción y rendición de cuentas, se encuentra enmarcada en la declaratoria de la Política de

Responsabilidad Social, que forma parte del Sistema Integral de Gestión de la Comisión Federal de Electricidad y del Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible; siendo éste último, una herramienta que tiene como

objetivo el administrar, innovar y mejorar todos los procesos, sistemas y prácticas de la Dirección de Operación – DDO-, buscando la creación de valor para los cuatro grupos de interés: Clientes, Personal, Empresa y Sociedad, para lograr niveles de competitividad sostenible hasta alcanzar la visión de CFE: Ser una empresa de energía de las mejores en el sector eléctrico a nivel mundial.

## Política de la Comisión Federal de Electricidad

**La Comisión Federal de Electricidad asume la responsabilidad social de manera voluntaria, como un compromiso continuo que va más allá de sus obligaciones legales, asociada a la promoción del comportamiento ético, la mejora en la calidad de vida en la empresa, la vinculación con la sociedad y la preservación del medio ambiente.**



## Política del Sistema Integral de Gestión




A la par año tras año, el Gerente de la División de Centro Sur, Ing. Javier Valencia Barajas firma el documento “Comunicación sobre el Progreso” (COP).

La Alta Dirección está fuertemente comprometida con la transparencia en la gestión y combate a la corrupción, por lo anterior participan de manera directa o indirecta en cada una de las políticas, programas y acciones que la Comisión Federal de Electricidad ha implantado en esta materia; destacando entre sus principales roles:

- La participación activa en el Comité de Ética y/o la operación de las acciones definidas por éste, siendo las principales funciones de los miembros de la Alta Dirección en este sentido:
  - ☑ Revisar, actualizar y/o hacer cumplir el Código de Conducta de los Trabajadores de CFE (Código de Conducta).
  - ☑ Analizar y resolver las inquietudes que se presenten con motivo de la aplicación del Código de Conducta.
  - ☑ Elaborar lineamientos y estrategias para la difusión del Código de Conducta, así como de los valores institucionales y los contemplados en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal.
  - ☑ Establecer mecanismos para evaluar la aplicación y cumplimiento del Código de Conducta.
  - ☑ Proponer las medidas necesarias para fortalecer su debida observancia y emitir recomendaciones derivadas del incumplimiento del Código.
  - ☑ Elaborar y aprobar, durante el primer trimestre de cada año, su programa anual de trabajo que contendrá cuando menos los objetivos, metas y actividades específicas que tenga previsto llevar a cabo.
  - ☑ Determinar los indicadores de cumplimiento del Código de Conducta y el método que se seguirá para evaluar anualmente los resultados obtenidos.
  - ☑ Comunicar al OIC de CFE las conductas del personal que puedan constituir responsabilidad administrativa de las que llegare a tener conocimiento.
  - ☑ Definir estrategias para atender las instrucciones del Gobierno Federal en materia de Transparencia, Integridad y Rendición de Cuentas.
  - ☑ Organizar y conducir el proceso para evaluar y seleccionar a los merecedores de los reconocimientos de CFE (Medalla Adolfo López Mateos y/o Reconocimiento a la Integridad en CFE) en el ámbito de su competencia.
  - ☑ Informar al Comité de Directores así como a los Consejos de Evaluación de Resultados el avance de las acciones establecidas y los logros obtenidos, con el propósito que se conozca el grado de cumplimiento del Programa de Transparencia y los programas de trabajo que se deriven.



- La responsabilidad de los Gerentes Divisionales de Distribución, dentro de la jurisdicción de las áreas de influencia, de coordinar las acciones de Blindaje Electoral de CFE.
- La participación y operación de los Consejos Consultivos, con objeto de informar y rendir cuentas a los grupos de interés (CEPS).
- La participación en la reunión Nacional de Ética y Transparencia, en la cual se da a conocer el plan de trabajo en materia de transparencia, combate a la corrupción y rendición de cuentas. Se presentan conferencias en la materia y se establece el compromiso de hacer efectivos comportamientos claves mediante acciones concretas.
- La participación en las reuniones de Alta Dirección con el Órgano Interno de Control (OIC) que tienen como finalidad establecer acuerdos y compromisos, así como revisar el resultado de las Auditorías y seguimiento a observaciones del citado organismo.
- La participación en Revisiones por la Dirección (véase D12), en términos de esta actividad los integrantes del grupo directivo tienen las siguientes responsabilidades:
  - ☑ Aprobar el programa anual de la revisión por la Dirección del centro de trabajo.
  - ☑ Presidir la reunión para la revisión por la Dirección.
  - ☑ Revisar los resultados de la gestión de operación del centro de trabajo, analizar y aprobar acciones de mejora.
  - ☑ Hacer propuestas de mejora y concluir la revisión.
  - ☑ Revisar y aprobar la minuta de cada reunión.
- La Alta Dirección de la División de Distribución Centro Sur (Gerente, Subgerentes y Superintendentes), comunican semanalmente a través de un correo electrónico envidado a todo el personal, sus actividades semanales así como las principales estrategias y políticas de la empresa para el año en cuestión. Es en este último punto, que la Alta Dirección comunica a toda la organización de manera continua mensajes en materia de combate a la corrupción:

 **{En el archivado} Correo de la Gerencia (22) 020614**  
**Javier Valencia Barajas** para: Usuarios\_CVA\_DIS, Jose Tobon Martinez

06/02/2014 09:09 AM  
[Mostrar detalles](#)

Archivar Este mensaje se está viendo desde el archivado.

Gerencia de Energía, ejercicio del presupuesto de explotación e inversiones, avance en la activación de medidores en el modo de autogestión, área como facturación en punto de venta (FPV) y los avances en la estrategia de electrificación, en especial a los centros educativos del gobierno federal. Por la tarde en reunión por videoconferencia con los Superintendentes y sus equipos de trabajo precisamente para analizar con ellos los resultados en todos estos temas y las acciones que tendremos que atender para mejorarlos sustancialmente.

- El miércoles por la mañana, daremos seguimiento a pendientes de la Contraloría Interna y a la supervisión que nos hiciera la Subdirección a los procesos de Administración y Jurídico en los meses de Diciembre 2013 y Enero 2014, estos asuntos pendientes de la semana anterior. Por la tarde nuestra reunión de avance de obras por videoconferencia con nuestros Superintendentes y sus equipos de trabajo verificando obras de electrificación y avance en la verificación de electrificación de escuelas.
- El jueves tendremos reunión con nuestros Abogados para los avances en servidumbres, adquisición y regularización de inmuebles, reunión de avances para la recuperación de energía perdida e indicadores de pérdidas de energía por videoconferencia con dos de nuestras Zonas.
- El viernes estaré supervisando obras. Todos los directivos a salir a supervisar como lo tenemos establecido dejando las evidencias de ello, es muy importante sigamos atendiendo esta actividad y vayamos mejorando los procesos y cumpliendo con los indicadores. Con pena les comparto que hemos tenido que desprendernos por lo pronto de tres compañeros directivos de ISC, que a pesar de la insistencia en mejorar sus resultados no lo hicieron, "si el trabajo que tenemos asignado no lo hacemos, seguramente otros vendrán a realizarlo". Muy atentamente les solicito atiendan las indicaciones que les damos de esta Gerencia y me informen oportunamente si tienen algún problema para ejecutarlas, no expongamos nuestro trabajo y a quienes de él dependen.

Continuar en nuestras Zonas con los operativos para eliminar ilícitos y recuperar cartera vencida, **es imperativo lo realicemos al menos un día a la semana con todos los trabajadores en todos los centros de trabajo.**

De igual manera, anualmente la Alta Dirección convoca a todo su personal directivo y representantes sindicales a un evento denominado "Seminario de Estrategia", en el que se presentan y dan a conocer los resultados obtenidos, fallas y las estrategias de trabajo, con las que se enfrentaran los retos del ejercicio en cuestión. Como parte de este proceso se hace del conocimiento del personal las políticas en materia anticorrupción que se aplicarán durante el ejercicio.



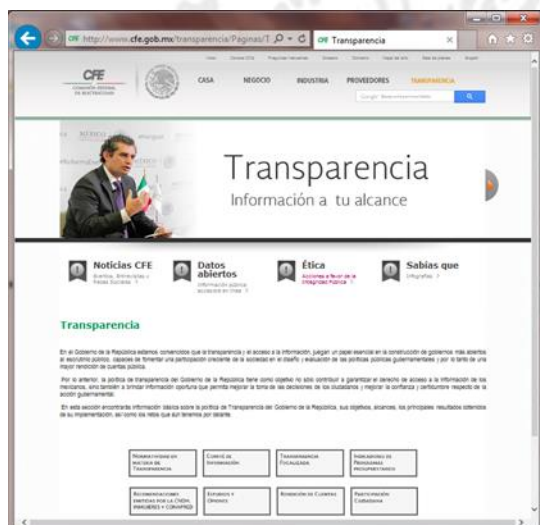
- Otros medios utilizados se comentaron en el apartado B1 del presente documento (páginas 3 y 4).

## B5 Comunicación y formación en los compromisos anticorrupción para todos los empleados.

La División de Distribución Centro Sur como parte de la Comisión Federal de Electricidad, ha creado un micrositio de Intranet, (<http://transparencia.cfemex.com/Paginas/InicioT.aspx>) con el fin de informar a todo el personal de las actividades realizadas por la empresa en términos de transparencia, combate a la corrupción y rendición de cuentas. En éste, publica los compromisos, políticas, acciones y evaluaciones que la empresa está realizando en la materia.

De igual manera, para informar y reforzar esta y otras prácticas en todos los colaboradores (trabajadores) y a todos los niveles de la empresa, se publica la Revista "CFE: tu espacio" (versión impresa y electrónica) y la "GACETA DE TRANSPARENCIA" (versión electrónica). De manera específica, se informa sobre los resultados y avances en los programas de trabajo de la empresa, acciones y eventos realizados en materia de transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción, entre otros asuntos.

A su vez, con el propósito de hacer pública a los Clientes y Sociedad la información referente a las actividades realizadas por la empresa en términos de transparencia, combate a la corrupción y rendición de cuentas, se cuenta con un apartado de TRANSPARENCIA en el portal de Internet de la Comisión Federal de Electricidad (<http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Paginas/Transparencia.aspx>).



Además, la División Centro Sur, realiza diversos esfuerzos de comunicación, capacitación y adiestramiento en materia de combate a la corrupción, entre las que podemos mencionar:

- Los esfuerzos en materia de Blindaje Electoral que cada tres años realizamos, en los periodos electorales de cada uno de los estados que atiende nuestra División. Debemos evitar emitir comunicaciones o campañas de difusión que puedan impactar en favor de uno u otro candidato la opinión del electorado.

Solamente estamos autorizados a emitir avisos al público que no resalten ningún logro de la administración, evitando así influir a favor de algún candidato.

Con este motivo, cada año enviamos mensajes

internos al personal de CFE recordándoles esta normatividad. El objetivo de la misma, es cuidar la equidad y transparencia de los procesos electorales, evitando usar los recursos que CFE tiene a su disposición para influir a favor de uno u otro candidato.

- La difusión de los principios, valores, Código de Conducta y Ética a todo el personal, a través de videoconferencias y su publicación en la página corporativa [www.cfe.gob.mx](http://www.cfe.gob.mx) así como en las páginas de Intranet de la CFE <http://www.cfemex.com/Paginas/Default.aspx> y la propia División de Distribución Centro Sur [http://iddisx09.cfemex.com/apps/sdv3/portal.nsf/\(Inicio\)](http://iddisx09.cfemex.com/apps/sdv3/portal.nsf/(Inicio)).

# CUIDADO

## ¡NO TE DEJES SORPRENDER!

Personas que se hacen pasar por trabajadores de la C.F.E., ajenas a esta dependencia, vienen sorprendiendo a la población, cobrando \$300.00, por realizar revisión a medidores o prometiendo servicios como cambio de medidor o instalación de un servicio nuevo.

RECORDAMOS A NUESTROS CLIENTES QUE

LA C.F.E. NO REALIZA COBROS A DOMICILIO

Y QUE CUALQUIER SERVICIO QUE NUESTROS CLIENTES REQUIERAN SE DEBE SOLICITAR EN NUESTROS CENTROS DE ATENCIÓN O POR LA LINEA 071.

NO SE DEBE SORPRENDER Y DENUNCIAR A ESTAS PERSONAS AL TELÉFONO 066.

ATENTAMENTE

Una empresa de clase mundial



-   
capacitación  
GUBERNAMENTAL
- Otorga el presente Diploma a:
- LIC. MIGUEL DOMÍNGUEZ GÓMEZ**
- Por su participación en el Curso:
- Análisis práctico de la Ley Federal de  
Responsabilidad de los Servidores Públicos**
- Lic. Alma Teófilo Andrade Rosales  
*Alma Teófilo Andrade Rosales*  
Cancún, Quintana Roo
- Lic. Leopoldo García Camarena  
*Leopoldo García Camarena*  
Cancún, Quintana Roo
- MÉXICO, DISTRITO FEDERAL - 30 Julio 2014 - 8 HORAS DE CAPACITACIÓN

[illegible]

implementación y el mantenimiento eficaz del Sistema Integral de Gestión y por tanto, el cumplimiento de la normatividad externa e interna por todos los procesos.

- La operación de un Sistema de Seguridad Social, donde se da seguimiento mensual a indicadores que nos han permitido detectar ilegalidades o corrupción no solo en el uso de prestaciones sociales, sino de herramientas que han afectado el ausentismo en la CFE, a través del rubro de incapacidades por enfermedad General de 1-3 días que implica un costo del 100% de los salarios pagados al trabajador sin recuperación de Subsidios.

CFE		COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD		DIVISIÓN DE OPERACIÓN		SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN		PLANIFICACIÓN DEL MONITORIO DE OPERACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD SUSTENTABLE		ACTIVIDADES DEL 15 DE NOVIEMBRE DE 2017	
NO.	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA	PROGRESO	ESTADO	FECHA	PROGRESO	ESTADO	FECHA	PROGRESO	ESTADO
1	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
2	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
3	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
4	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
5	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
6	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
7	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
8	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
9	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
10	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
11	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
12	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
13	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
14	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
15	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
16	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
17	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
18	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
19	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
20	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
21	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
22	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
23	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
24	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
25	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
26	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
27	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
28	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
29	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado
30	Revisión y publicación de nuevos algoritmos a nivel nacional	Gerencia de Operación	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado	15/11/2017	100%	Completado



- La operación de un programa de Supervisión de Procesos (verificación), que tiene como objeto que la Alta Dirección y líderes de proceso, verifiquen y controlen la calidad, productividad y seguridad de las labores de los colaboradores-trabajadores de la empresa. Así mismo, tiene la finalidad de poder identificar conductas susceptibles a la no transparencia permitiendo establecer las medidas necesarias para su corrección. Este programa esta normado por el Instructivo "Aplicación de Guías de Supervisión GS 920, I-4088-059.

## D6 Acciones llevadas a cabo para fomentar que los socios comerciales implementen compromisos anticorrupción.

Con la finalidad de evitar actos de corrupción en contra de la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, se han girado las instrucciones pertinentes para que los poderes por medio de los cuales diversos apoderados legales han pretendido demandar al Organismo y recibir los montos de las sentencias, sean revisados ante el Archivo General de notaría, lo anterior, derivado de que se tiene conocimiento de malas prácticas en este sentido.

Así mismo, se han iniciado acciones en contra de autoridades jurisdiccionales que realizan prácticas que a nuestro parecer no están apegadas a la legalidad, tal es el caso de la queja interpuesta ante el Consejo de la Judicatura Federal en contra del personal del Juzgado Octavo de Distrito en el Estado de Guerrero. Dichas acciones están encaminadas a evitar en lo posible daños futuros, previo análisis que de las cuestiones que nos afectan se realiza.



Otro ejercicio que se lleva a cabo en la División Centro Sur con objeto de contribuir a que los socios comerciales implementen compromisos anticorrupción, es la Reunión con Contratistas de Obra Pública, Proveedores de Bienes y Prestadores de Servicios, que tiene entre sus objetivos, mejorar los canales de comunicación entre los licitantes y las áreas de Administración, Planeación, Construcción y Trabajo de la empresa; propiciar la atención y seguimiento expedito de los contratos; escuchar las opiniones y sugerencias de los Contratistas de Obra Pública, Proveedores de Bienes y Prestadores de Servicios, incrementar la capacidad de respuesta de los procesos

enfocadas a sus necesidades, fortalecer la confianza y establecer el compromiso de éstos con los programas anticorrupción.



En este mismo sentido, se instrumentan mecanismos para el desarrollo de proveedores locales, organizaciones sociales o grupos comunitarios (grupo de interés), tales como cursos de capacitación y formación de contratistas, prestadores de servicios y proveedores de bienes; asesoría para el registro y manejo de CompraNet, entre otras muchas actividades.

Otro elemento que asegura que los socios comerciales implemente compromisos anticorrupción, es el que dentro de los procedimientos licitatorios, en las bases de la convocatoria, se solicita a todos los participantes el Anexo denominado: "Declaración de Integridad". Éste debe ser signado por cada uno de los contratistas de obra pública, proveedores de bienes y prestadores de servicio, al participar con su cotización en cualquiera de sus modalidades: Licitación pública; Invitación a cuando menos tres personas, o Adjudicación Directa.

El contenido del anexo, dice:

*De conformidad con lo establecido en el Artículo 29, fracción IX de la LAASSP, bajo protesta de decir verdad, declaro que en la presente licitación se actuará con integridad, asimismo manifiesto que todos los integrantes de la empresa que represento se abstendrán de adoptar conductas por sí mismas o a través de interpósita persona, para que los servidores públicos de CFE induzcan o alteren las evaluaciones de las proposiciones, el resultado de los procedimientos u otros aspectos que otorguen condiciones más ventajosas con relación a los demás participantes.*

Adicionalmente, el proceso de Capacitación da seguimiento catorcenal a sus cuentas para detectar y prevenir actos de corrupción; aplicando las sanciones correspondientes al encontrar anomalías en el proceso.

## D7 Responsabilidad y rendición de cuentas a nivel gerencial en la implementación de los compromisos anticorrupción.

La responsabilidad y autoridad en materia anticorrupción dentro de la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, se suscribe en primera instancia a lo establecido en la artículo 8º de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos ( véase D1).

A su vez, el artículo 4º de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, establece que los contralores internos y los titulares de las áreas de auditoría de los órganos internos de control, serán los encargados de la investigación, tramitación, sustanciación y resolución, en su caso, de los procedimientos recursos que en contra de los servidores públicos de la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad se realicen.

A la par, el Cuadro de Facultades y Responsabilidades se establecen los niveles de responsabilidad para la ejecución de actividades y operaciones relacionadas con la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público y la Ley de Obra Pública y servicios relacionados con la misma; siendo la herramienta que establece los conceptos y montos máximos permisibles en materia de compras pueden solicitar, revisar y autorizar los diferentes niveles jerárquicos de la organización en los diferentes Centros de Trabajo.

En este sentido, al igual que en el cuadro de facultades, las responsabilidades del personal de nivel directivo se encuentran establecidas en el Manual de Organización de la División Centro Sur, documento que se encuentra disponible en el repositorio de control de documentos para acceso de todo el personal (MO-DG000).

Como lo hemos mencionado en los apartados "B4" y "D6", el nivel gerencia rinde cuentas a los grupos de interés, mediante diversos mecanismos, entre los que destacan:

- Consejos Consultivos.
- Reuniones internas y externas,

- Páginas de internet e intranet,
- Publicaciones, comunicados y avisos,
- Entre otros.

## D8 Procedimientos de Recursos Humanos que apoyan los compromisos o políticas anticorrupción.

En la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad y todos los Centros de Trabajo, cuentan con un área Jurídica que tiene el compromiso irrestricto de aplicar todas las leyes que competen a nuestra labor.

El proceso Jurídico es el encargado de hacer valer que todas las áreas y procesos, así como todos los servidores públicos acaten dicho compromiso, aplicando las sanciones administrativas y penales que correspondan a aquellos que incumplan. Un ejemplo claro de lo anterior es la denuncia penal presentada en contra el ciudadano que en su momento se desempeñó como Jefe del Departamento Jurídico Divisional, misma que se presentó ante la Agencia Cuarta del Ministerio Público de la Federación, Delegación Morelos de la Procuraduría General de la República bajo el número AP/PGR/MOR/CV/306/IV/2011, precisando que por los hechos denunciados se le rescindió su contrato individual de trabajo y se le dio vista al Órgano Interno de Control. -

A la par, con objeto de evitar actos de corrupción en materia de adquisiciones y arrendamientos de bienes y servicios, contratación de obras públicas y servicios relacionados con las mismas, se creó el Cuadro de Facultades y Responsabilidades, herramienta que establece los montos máximos permisibles para realizar estos procesos en los diferentes niveles de la organización.

Otro mecanismo para el fortalecimiento de la cultura de ética, transparencia, combate a la corrupción y vivencia de valores, es el establecimiento y operación de mecanismos rigurosos de selección de personal de nuevo ingreso, tales como los instructivos de: “Reclutamiento, Selección y Contratación de Funcionarios de Nuevo Ingreso, I-4088-055”, “Reclutamiento, Selección e Incorporación a Bolsa de Trabajo de Personal Sindicalizado de Sustitución, I-4088-055”, y “Cobertura de Vacantes Definitivas de Puestos Sindicalizados, I-4088-054”. Estos elementos buscan hacer una estricta selección de personal, asegurando el ingreso de individuos calificados y dispuestos a compartir los valores y ética institucional; además, establece criterios objetivos que previenen y evitan la discrecionalidad en el ingreso a la Institución.

Es importante resaltar que como parte de estos mecanismos, el personal seleccionado entra a un Curso de Nuevo Ingreso con el objetivo de integrar al aspirante a la cultura de la organización. Como parte de este curso, el cual tiene una duración mínima de 3 meses, se incluyen módulos de formación en ética, transparencia, combate a la corrupción y vivencia de valores.

En este sentido, con la finalidad de asegurar que los procesos de contratación de obra pública se realicen en estricto apego a artículo 131º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el personal que labora en el Proceso de Concursos y Contratos es capacitado a través de un Curso de Obra Pública, en el que se imparte un módulo de transparencia en las licitaciones, con la finalidad de evitar actos de corrupción.

Otra acción que da soporte al fortalecimiento de la cultura anticorrupción en la organización es el reconocimiento que anualmente otorga la empresa y el sindicato, de manera conjunta, a un trabajador sindicalizado y un personal directivo (no sindicalizado) para reconocer su esfuerzo laboral e integridad mostrada durante su trayectoria dentro de la empresa. Este reconocimiento se ha denominado Medalla “ADOLFO LÓPEZ MATEOS” y se realiza en un evento público en el que participa todo el personal de la empresa.

CUADRO CONTROL DE FACULTADES Y RESPONSABILIDADES PARA LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES Y OPERACIONES RELACIONADAS CON LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO EN LAS ZONAS DE DISTRIBUCIÓN DE LA DIVISIÓN CENTRO SUR (VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE MAYO DEL 2016)

CONCEPTO	FORMULACIÓN/ORIGEN	REVISIÓN VALOR	AUTORIZACIÓN	DEBERCIÓN
1. Contratación de bienes, materiales, mano de obra, etc. (Zona)	Proveedores		Jefe de Departamento	
2. Adquisición de bienes, materiales, mano de obra, etc. (Zona)	Jefe de Oficina, Jefe de Departamento o Agente Administrativo Área Operativa	Jefe de Oficina, Jefe de Departamento o Agente Administrativo Área Operativa	Administrador Zona o Coordinador Área Operativa	
3. Adquisición de bienes, materiales, mano de obra, etc. (Zona)	Administrador Zona o Agente Administrativo Área Operativa	Administrador Zona o Agente Administrativo Área Operativa	Superintendente Zona o Coordinador Área Operativa	
4. Inversión a crédito, mano de obra, etc. (Zona)	Administrador Zona o Agente Administrativo Área Operativa	Administrador Zona o Agente Administrativo Área Operativa	Superintendente Zona o Coordinador Área Operativa	

El cuadro de facultades divisional se formó en apego a la Zona 6 del cuadro de facultades de la Subdirección que a la letra dice: "Cualquier actividad de adquisición en el ámbito de la División y que no esté regida por la normativa vigente, será resuelta y ejecutada por el gerente divisional".





Otro reconocimiento que persigue fortalecer la cultura y valores de la organización, es el “Reconocimiento por años de servicio”, que se otorga a todo trabajador que cumple años de labor y servicio ininterrumpido otorgado a nuestra empresa.

A la par de los mecanismos antes mencionados, la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, cuenta con los siguientes Instructivos de Recursos Humanos que apoyan los compromisos o políticas anticorrupción:

- En materia de Remuneraciones, se cuenta con el “Plan de Calidad Nóminas, PC-4088-063”,
- En materia de Procesos Disciplinarios, se tiene el “Plan de Calidad Seguridad Social, PC-4088-064” y el “Manual Institucional de Procedimientos de Relaciones Laborales, CD000”, que tiene como propósito principal homologar los procesos operativos y las políticas inherentes a las relaciones laborales en el ámbito nacional de CFE, sustentados en la normatividad vigente y apoyar en la realización de funciones en el área, su secuencia ordenada y metódica; además de fomentar tanto la simplificación de las actividades y operaciones, como la facilitación de su revisión y actualización de manera sistemática.
- En materia de sanciones se cuenta con el Procedimiento que se aplica en la División Centro Sur para sancionar los casos en materia de Corrupción, el TSA-08 Trámite, Análisis y Calificación de Actas Administrativa, así como la circular 72-4-40/91 de fecha primero de agosto de mil novecientos noventa y uno, emitida por la Subdirección de Administración, contando así con un sistema adecuado para prevenir la corrupción en el marco de la Cero Tolerancia.

## **D9 Canales de comunicación (denuncia) y mecanismos de seguimiento para reportar dudas o buscar asesoría.**

Tratándose de inconformidades por corrupción o denuncia de infracciones, el Órgano Interno de Control (OIC) de la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad es el encargado de captar y dar seguimiento a quejas y denuncias de los Clientes, Proveedores, Prestadores de Servicio, Contratistas y Sociedad en general, en materia electoral, de procedimientos de contratación, adquisiciones y arrendamientos de bienes y servicios, contratación de obras públicas y servicios relacionados con las misma, e incumplimientos a las responsabilidades establecidas en el artículo 8º de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Con la finalidad de comunicar y hacer del conocimiento de todos los contratistas de obras, prestadores de servicio y proveedores de bienes, los medios y mecanismos para reportar dudas y buscar asesoría en materia de combate a la corrupción, dentro de los procedimientos licitatorios, en las bases de la convocatoria, se indica un numeral VII. INCONFORMIDADES, el detalle de los medios y procedimientos para en su caso, interponer ante el Órgano

Interno de Control, el documento que consideren, de acuerdo a lo siguiente:

*Los licitantes podrán promover inconformidades contra los actos de este procedimiento de licitación pública, en los términos del Título Sexto, Capítulo Primero de la LAASSP, que se indican a continuación: la convocatoria a la licitación y las juntas de aclaraciones, el acto de presentación y apertura de proposiciones y fallo, la cancelación de la licitación, los actos y omisiones por parte de la convocante que impidan la formalización del contrato.*

*En las inconformidades que se presenten a través de CompraNet deberán utilizarse medios de identificación electrónica, en sustitución de la firma autógrafa.*

*La instancia de inconformidad se podrá presentar ante la autoridad competente o en el OIC, ubicado en Av. Paseo de la Reforma No. 164, Piso PH, Col. Juárez, Delegación Cuauhtémoc, México, D.F., C.P. 06600; o a través de CompraNet, en la siguiente dirección electrónica <http://compranet.funcionpublica.gob.mx>.*

**COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD**  
**CONVOCATORIA DE LICITACIÓN PÚBLICA**  
**INTERNACIONAL BAJO LA COBERTURA DE LOS**  
**TRATADOS (DIFERENCIADA 1) ELECTRÓNICA**  
**NO. LA-018TQ062-T348-2014 (LPI-18164033-020-2014)**

48

i. Poder otorgado ante el cónsul de México, acreditado en el país de origen del licitante, actuando dicho funcionario como notario público mexicano; o bien,

ii. Poder otorgado ante notario extranjero y traducido por perito oficial.

Los documentos que se señalan para los licitantes extranjeros pueden ser los equivalentes de su país de origen.

55.3.3 Los documentos públicos de licitantes provenientes de los países signatarios de la "Convención por la que se Suprime el Requisito de Legalización de los Documentos Públicos Extranjeros" deben presentarse con la apostilla correspondiente y su traducción al español por perito oficial.

55.3.4 Los documentos privados deben presentarse consularizados y con su respectiva traducción al español por perito oficial.

55.3.5 Los licitantes de países no signatarios de la Convención mencionada, deben presentar los documentos públicos y privados como se indica en el párrafo anterior.

55.4. Se debe presentar original o copia certificada para su cotejo y copia simple para el archivo de estos documentos. Después de su revisión, se devolverán al licitante los originales o copias certificadas.

55.5. En el caso de que el licitante se encuentre inscrito en el registro único de proveedores de la SFP, no será necesario presentar la información a que se refiere los puntos 55.2.2. o 55.3.2 anteriores, bastando únicamente exhibir la constancia o clar el número de su inscripción y manifestar bajo protesta de decir verdad que en el citado registro la información se encuentra completa y actualizada.

55.5.1 Con el objeto de simplificar y agilizar el trámite administrativo interno, los licitantes que obtengan el fallo favorable podrán registrarse en el directorio de proveedores de CFE.

**VII. INCONFORMIDADES.**

Los licitantes podrán promover inconformidades contra los actos de este procedimiento de licitación pública, en los términos del Título Sexto, Capítulo Primero de la LAASSP, que se indican a continuación: La convocatoria a la licitación y las juntas de aclaraciones, el acto de presentación y apertura de proposiciones y fallo, la cancelación de la licitación, los actos y omisiones por parte de la convocante que impidan la formalización del contrato.

En las inconformidades que se presenten a través de CompraNet deberán utilizarse medios de identificación electrónica, en sustitución de la firma autógrafa.

La instancia de inconformidad se podrá presentar ante la autoridad competente; o en el OIC, ubicado en Av. Paseo de la Reforma No. 164, Piso PH, Col. Juárez, Delegación Cuauhtémoc, México, D.F., C.P. 06600, o a través de CompraNet, en la siguiente dirección electrónica <http://compranet.funcionpublica.gob.mx>.

COMITÉ CUALIFICACIÓN  
Asesor: H0004433 de  
Validación

A la par, la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, ha puesto a disposición de la sociedad en general los siguientes medios, para presentar inconformidades por corrupción o denuncia de infracciones, ante el Órgano interno de Control:

- En las páginas web: <http://oic.cfemex.com/portaloic/quejas/quejas.aspx> o <http://app.cfe.gob.mx/Aplicaciones/QCFE/secodam/>;
- En el teléfono: 052 55 52-29-44-00, Extensiones 90519 y 90520;
- En el correo electrónico: [transparencia@cfе.gob.mx](mailto:transparencia@cfе.gob.mx);
- O por medio de la página: [www.cfe.gob.mx](http://www.cfe.gob.mx).

Otro medio con el que cuentan los contratistas de obras, prestadores de servicio y proveedores de bienes, para hacer llegar sus opiniones son las Encuestas de Transparencia, mismas que son aplicadas de manera voluntaria por los participantes de las tres clases de procedimientos: Licitación Pública, Invitación a cuando menos Tres y Adjudicación Directa.

**CFE Una empresa de clase mundial** DIVISIÓN DE DISTRIBUCIÓN CENTRO SUR  
OFICINA DE COMPRAS DIVISIONAL

**ENCUESTA DE TRANSPARENCIA**

Area Convocante

Procedimiento de Licitación No.

Bienes o Servicios a Contratar

**CFE Una empresa de clase mundial** DIVISIÓN DE DISTRIBUCIÓN CENTRO SUR  
OFICINA DE COMPRAS DIVISIONAL

ENCUESTA PARA MEDIR EL GRADO DE PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS PARTICIPANTES EN LOS PROCESOS DE LICITACIÓN PÚBLICA Y/O EN LOS DE INVITACIÓN A CUANDO MENOS TRES PERSONAS QUE CONVOCA C.F.E.

SUPUESTO	TOTALMENTE DE ACUERDO	CALIFICACIÓN		TOTALMENTE EN DESACUERDO
		EN GENERAL DE ACUERDO	EN GENERAL EN DESACUERDO	
1. El mecanismo de revisión previa de las bases de licitación le proporciona información oportuna y clara.				
2. El contenido de las bases es claro y preciso.				
3. La convocante planteó todas las preguntas planteadas en la Junta de Aclaraciones.				
4. Los eventos de presentación de Apertura de Proposiciones y de Fallo se desarrollaron con oportunidad.				
5. La resolución técnica fue emitida conforme a la normatividad y en su caso, se establecieron las causas de descalificación.				
6. En la emisión del fallo se dio a conocer la determinación de los proveedores adjudicatarios, así como no adjudicatarios.				
7. Las instancias donde se celebraron los actos de licitación fueron adecuadas y el acceso al inmueble fue adecuado.				
8. La Licitación se ajustó a la normatividad vigente.				
9. El trato de los servidores públicos que participaron fue respetuoso y amable.				
10. Volvió a participar en otra Licitación de C.F.E.				



## **D10 Procedimientos de auditorías internas dirigidas a detectar corrupción.**

Con objeto de revisar los resultados, evaluar los programas de trabajo y detectar desviaciones que puedan generar faltas, inconformidades o infracciones de los servidores públicos, la Alta Dirección como parte integral de su Sistema Integral de Gestión, ha instituido y opera el “Procedimiento para auditorías internas P-1020-003” (<http://ldopra01.cfemex.com/apps/achiever/1020/cd1020.nsf/3B68EF56E4EDF03C80256CB0005CB4C0/78EDA6F78148FB2E862573EE006D6F02?OpenDocument>), que tiene por objetivo establecer la metodología para llevar a cabo auditorías internas que permitan determinar la conformidad, la implementación y el mantenimiento de los proceso, áreas y centros de trabajo de la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad.

Las principales actividades descritas en el procedimiento son:

- 4.1. Elaborar el programa de auditorías.
- 4.2. Etapas de las auditorías.
- 4.3. Selección del Auditor Líder y su Equipo Auditor.
- 4.4. Contacto con auditados.
- 4.5. Agenda y entrevistas asociadas.
- 4.6. Realización de las actividades de auditoría.
- 4.7. Realización de la reunión de apertura.
- 4.8. Comunicación durante la auditoría.
- 4.9. Recopilación y verificación de la información.
- 4.10. Generación de los hallazgos y no conformidades de auditoría.
- 4.11. Preparación de las conclusiones de la auditoría interna y el informe preliminar del centro auditado.
- 4.12. Criterios de evaluación para el resumen estratificado de no conformidades de auditoría.
- 4.13. Realización de la reunión de cierre.
- 4.14. Preparación y presentación del informe de auditoría en los centros de trabajo.
- 4.15. Difusión del informe de auditoría interna.
- 4.16. Terminación de la auditoría interna.
- 4.17. Preservación de los registros de auditoría.
- 4.18. Seguimiento de la auditoría interna.
- 4.19. Formación y competencia de los auditores internos.

Aunado a lo anterior, como una medida de control de posibles actos de corrupción, el Órgano Interno de Control participa en los actos de apertura de propuestas y proposiciones, para vigilar el cumplimiento de la normatividad en materia de contratos de obra pública, bienes y servicios.

## **D11 Participación voluntaria en iniciativas anticorrupción.**

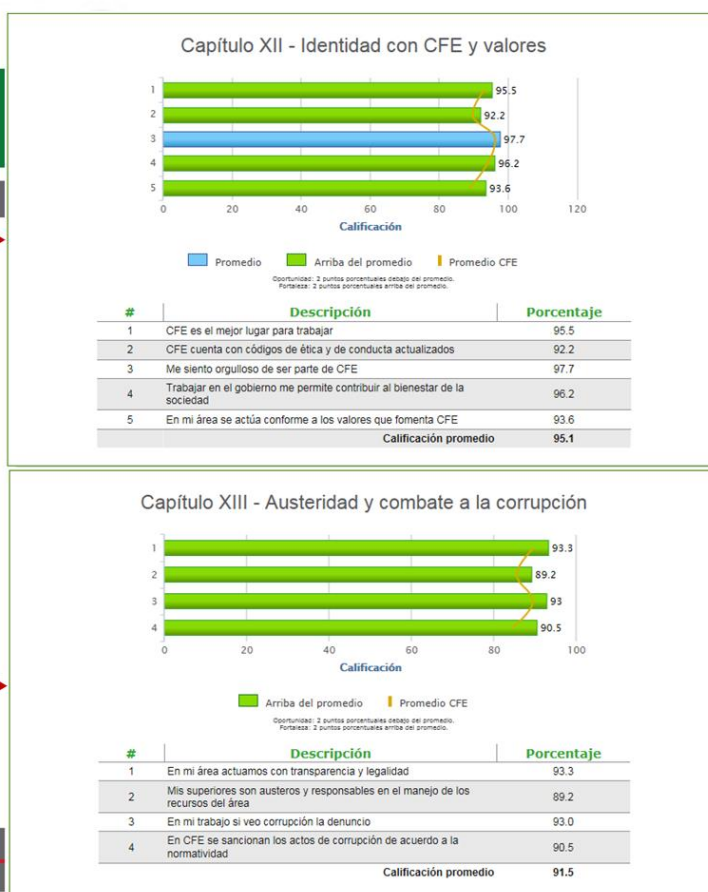
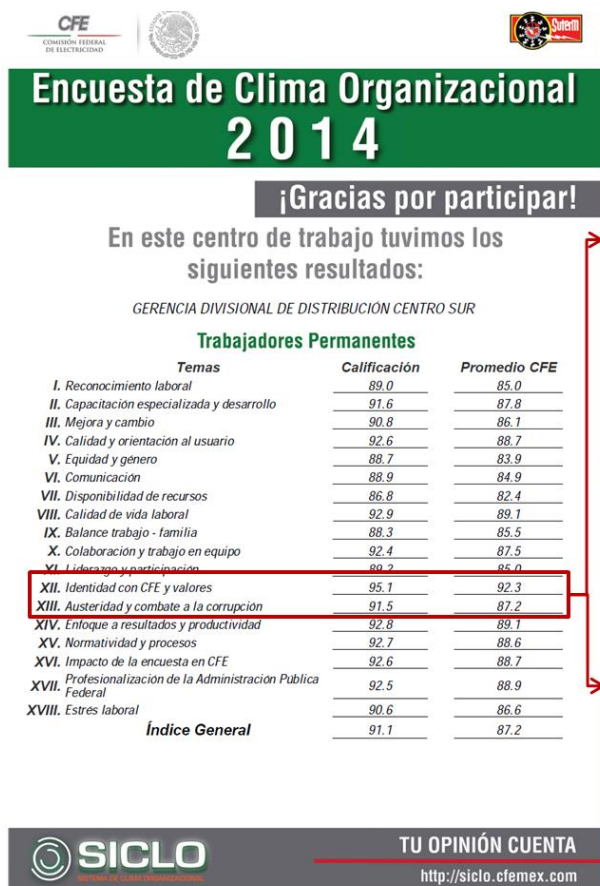
La Comisión Federal de Electricidad, División Centro Sur – México, en un esfuerzo por mejorar sus prácticas de gestión de la transparencia, combate a la corrupción y ética empresarial, ha suscrito de manera voluntaria un compromiso con el 10º (Décimo) Principio del Pacto Mundial.

### iii) MONITOREO

#### B7 Procesos de monitoreo y mejora.

En la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, se vive la premisa de que “lo que no se mide, no se controla y lo que no se controla, no se puede mejorar”. En este sentido, se han establecido a diferentes niveles y procesos, métodos e indicadores (métricas) para monitorear la operación, eficiencia y eficacia de las acciones ejecutadas en materia de transparencia, combate a la corrupción y vivencia de valores.

El primer proceso de monitoreo y mejora es a través de la evaluación de los Capítulos 12 “Identidad con CFE y valores” y 13 “Austeridad y combate a la corrupción” contenidos en la encuesta SICLO (Sistema Institucional de Clima Organizacional).



La Encuesta SICLO es un mecanismo interno de la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad que se aplica con una periodicidad anual con la finalidad de conocer la percepción de todo el personal referente a aspectos sobre el tipo de dirección, estructura organizacional, vivencia de valores, crecimiento individual y de la organización así como su motivación y el grado de afiliación y transparencia en la empresa.

Esta encuesta toma su nombre del Software “Sistema Informático de Clima Organizacional” (por sus siglas SICLO), propiedad de CFE, que sirve para darle seguimiento a las encuestas, analizar los resultados, la identificación de áreas de oportunidad, publicación y difusión de los resultados en la Intranet y del registro de recomendaciones institucionales y de acciones de mejora (<http://siclo.cfemex.com/Intranet/>).

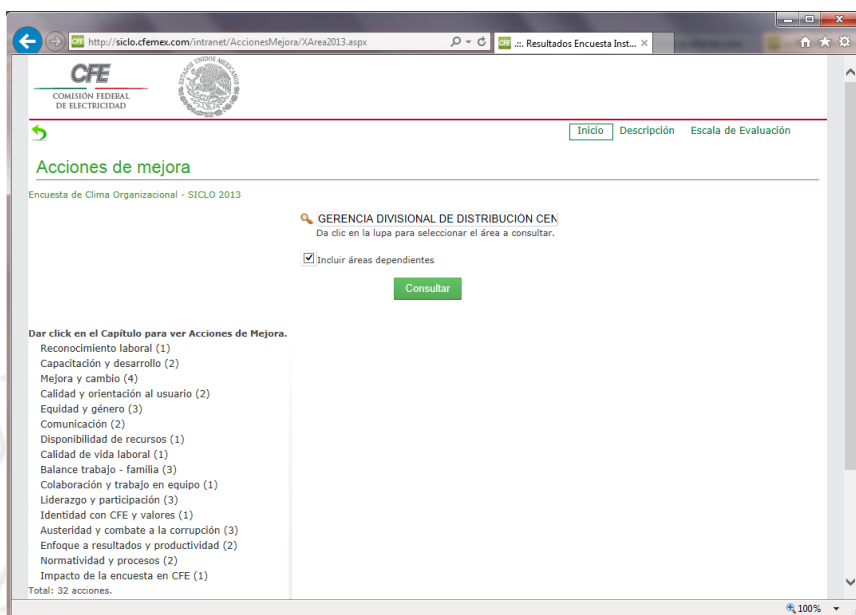
La encuesta se aplica a todo el personal de la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, con apoyo de los equipos de trabajo que se conforman en cada una de sus Centros de Trabajo. Su aplicación se realiza principalmente por dos vías:

- Electrónica: El cuestionario se aplica vía Web a través de kioscos o correo electrónico.
- Papel: Disponible para aquellos trabajadores que no tienen acceso a una computadora con Intranet.



La encuesta de Clima Organizacional contempla reactivos englobados en 16 Capítulos: Reconcompensas y reconocimientos; Capacitación y desarrollo; Innovación y cambio; Calidad y orientación al cliente; Equidad y género; Comunicación; Disponibilidad de recursos; Calidad de vida laboral; Balance trabajo – familia; Colaboración y trabajo en equipo; Liderazgo y participación; Identidad con CFE y valores; Austeridad y combate a la corrupción; Enfoque a resultados y productividad; Normatividad y procesos.

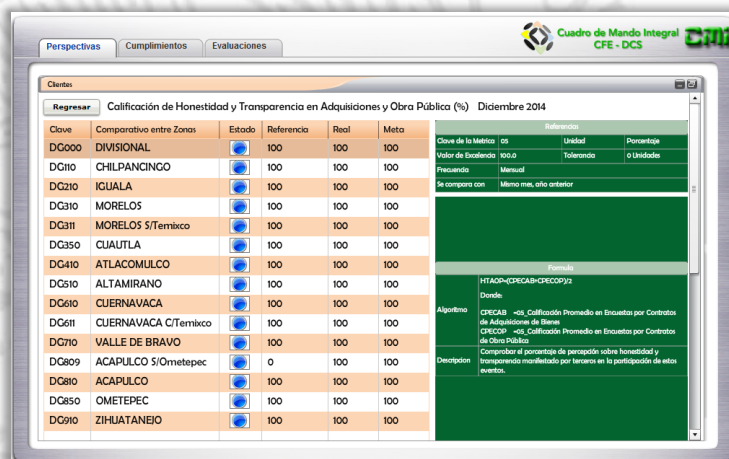
Una vez concluido el periodo de aplicación, cada centro de trabajo es responsable de analizar y evaluar los resultado para posteriormente integrar un programa de acciones de mejora, el cual es registrado en la página Web de SICLO, apartado “Acciones de mejora 2015” (<http://siclo.cfemex.com/Intranet/AccionesMejora/Reportes.aspx>).



Otro proceso de monitoreo surge de las Encuestas de Transparencia, comentadas en el elemento D9, información que sirve para integrar la métrica (indicador) número 5 de nuestro Cuadro de Mando Integral -sistema informático que permite dar seguimiento mensual a los resultados de los diferentes procesos en las revisiones por la Alta Dirección de la División Centro Sur, <http://10.10.6.193:7534/tmi/> (véase D12).

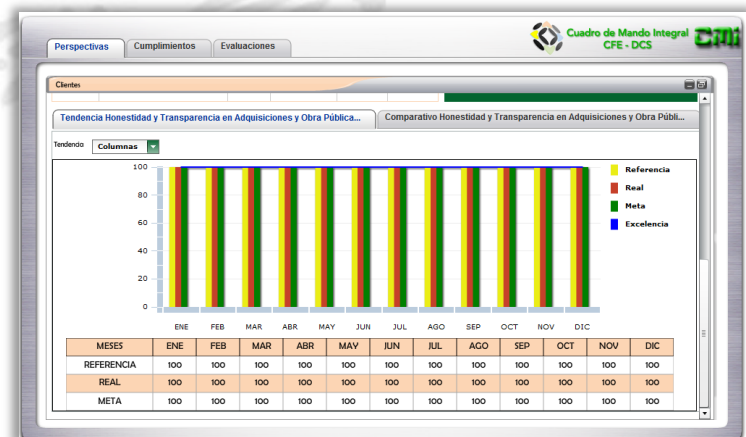
Esta métrica llamada “CMI 05 Honestidad y Transparencia en Adquisiciones y Obra Pública”, tiene como objetivo medir el grado de transparencia con que se llevan a cabo los eventos de licitación en la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, tanto en Contratos de Obra Pública como en las Adquisiciones de Bienes y Servicios.

El cálculo de la métrica es el producto del promedio de la CPECAB 05\_Calificación Promedio en Encuestas por Contratos de Adquisiciones de Bienes y el promedio de la CPECOP 05\_Calificación Promedio en Encuestas por Contratos de Obra Pública.



Como se comentó en párrafos anteriores, esta métrica es evaluada mensualmente en las revisiones por la Dirección, como se observa a mano derecha.

Acorde con el apartado “D12”, cuando existen incumplimientos en el resultado de la métrica (en referencia con su meta), se procede a levantarse una no conformidad en el Sistema de Control de Acciones Correctivas y Preventivas (SICACYP). Ejemplo de ello es la No Conformidad No. 4088-14-4, cargada por no haber documentado en tiempo la métrica.



El SICACYP conforme lo define nuestro Sistema Integral de Gestión de la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, tiene por objeto llevar el control del estado de cada una de las No Conformidades en tiempo real. Facilitando el análisis, documentación y cierre de éstas, a través de la estandarización de su atención.

**Atención de No Conformidad y Planeación de la Acción Correctiva / Preventiva**

**Reporte de No Conformidad y Planeación de la Acción Correctiva/Preventiva**

Fuente de la No conformidad: Proceso

Fecha de Reporte: 2014-08-06

Numero de Reporte: 4088-14-4

Area: División Centro Sur

No Conformidad / Acción: Real

Proceso: GESTION DE RECURSOS MATERIALES (OBRA PUBLICA)

Nombre del Autor del Reporte: Horacio Rafael Aguilar Canales

Nombre del Responsable de Atención: Raúl Ramírez Rivera

Referencia Documental que se Incumple o Podría Incumplir: ISO9001:2008 5.4.1 - Objetivos de la calidad

**Descripción de la No Conformidad**

Fuente que origina la No Conformidad: Procedimiento P-1020-005: inciso b: Proceso, Incumplimiento de Metas, Incumplimiento en evolución de resultados, Instructivo I-4001-1850: punto 4.6: indicadores adicionales. Descripción: En la Revisión por la Dirección correspondiente al Primer Semestre 2014 División Centro Sur incumple la Meta del Indicador CMI 5 Honestidad y Transparencia en Adquisiciones y Obra Publica Real= 0 / Meta= 100, y no evoluciona. Referencia=100. Acción: Se debe Integrar el Programa de Actividades, con la mayor brevedad, para cumplir con la meta establecida a más tardar al Tercer Trimestre de 2014.

**HERRAMIENTAS AUXILIARES**

7 HERRAMIENTAS BÁSICAS

- Lluvia de ideas
- Metodos Gráficos
- Ishikawa
- Pareto
- Gráficas de Control
- Adjuntar Archivo
- Análisis de Barreras
- Análisis de Cambios
- Grafica de Dispersion
- Crear Vinculo
- Histograma
- Plan de Acción

Otro medio para evaluar el desempeño de las acciones emprendidas en materia de combate a la corrupción, es la aplicación semestral de la encuesta de Cultura de Calidad en la cual se evalúa cada área de trabajo en escala de Likert, reactivos como:

- El trabajador realiza su trabajo con estricto apego a la ley y a la normatividad.
- Se aplica la normatividad para buscar un beneficio a la institución, trabajadores y sociedad.
- Los compañeros aceptan exclusivamente el sueldo y prestaciones que corresponden por ley como retribución al trabajo.
- Se actúa con transparencia, entendiendo ésta última como un pacto de honestidad y honradez que realizan los trabajadores y los ciudadanos.
- Se acepta dinero, favores o privilegios para agilizar un trámite.
- Se cuida la información, impidiendo o evitando la sustracción, la destrucción, el ocultamiento o la utilización indebida de la misma.
- El personal se conduce con honestidad, congruencia y transparencia, anteponiendo el interés público a los intereses particulares

### Cultura de Calidad

META: 92%.



Con los resultados de esta encuesta, de igual forma que con la encuesta SICLO, se establece un programa de trabajo que se traduce en acciones para la mejora continua del resultado. Estos esfuerzos han significado una mejora en los resultados de la encuesta durante los últimos ejercicios.

Como se mencionó anteriormente, por medio del Sistema de Seguridad Social, mensualmente se da seguimiento a los indicadores de Incapacidades y los gastos generados por las mismas, permitiendo detectar irregularidades o corrupción en este sentido.



1-3 DIAS DE INCAPACIDAD POR ZONA									
ZONA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	TOTAL	FT	PORC
ACAPULCO	10	16	12	21	27	25	111	439	25.28
ZIHUATANEJO	13	4	7	12	13	8	57	226	25.22
IGUALA	8	4	10	9	6	8	45	191	23.56
CUAUTLA	8	5	10	8	11	11	53	235	22.55
OMETEPEC	3	3	2	6	5	8	27	125	21.60
CUERNAVACA	14	9	7	9	14	13	66	313	21.09
CHILPANCINGO	16	13	9	10	11	7	66	330	20.00
DCS									18.44
MORELOS	11	3	6	11	5	2	38	228	16.67
ALTAMIRANO	5	0	6	6	5	5	27	205	13.17
ATLACOMULCO	17	5	7	5	10	9	53	419	12.65
VALLE DE BRAVO	0	1	6	13	14	2	36	315	11.43
OF. DIVISIONALES	11	9	6	7	5	1	39	487	8.01

DELEGACION MORELOS	2013	2014
CUAUTLA	159,303.01	171,598.92
MORELOS	291,785.03	432,275.45
OFICINAS DIVISIONALES	794,666.86	809,308.31
CUERNAVACA	464,514.57	389,311.04
<b>TOTAL</b>	<b>1,710,269.47</b>	<b>1,802,493.72</b>
DELEGACION ESTADO DE MEXICO PONIENTE	2013	2014
VALLE DE BRAVO	642,367.77	724,048.07
ATLACOMULCO	422,504.58	201,353.11
<b>TOTAL</b>	<b>1,064,872.35</b>	<b>925,401.18</b>
DELEGACION GUERRERO	2013	2014
ACAPULCO	1,236,872.02	1,049,812.38
CHILPANCINGO	918,441	974,006.99
IGUALA	723,594.71	179,680.13
ZIHUATANEJO	567,409.37	246,031.29
ALTAMIRANO	537,490.46	277,866.24
OMETEPEC	50,410.15	231,700.16
<b>TOTAL</b>	<b>4,034,217.71</b>	<b>2,959,097.19</b>



## D12 Los líderes revisan los resultados del monitoreo y las mejoras.

Con objeto de dar seguimiento y revisar resultados, la Alta Dirección de la División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, como parte integral de su Sistema Integral de Gestión, ha instituido y opera en todos los centros de trabajo el “Procedimiento para revisión por la Dirección P-1020-002”, (<http://ldopra01.cfemex.com/apps/achiever/1020/cd1020.nsf/3B68EF56E4EDF03C80256CB0005CB4C0>) que tiene por objeto revisar los resultados de las actividades de la División, para determinar su conveniencia, adecuación y eficacia continua. De ahí, planear las acciones y recursos para su mejora, con el fin de lograr la satisfacción del cliente y satisfacer las necesidades del personal y la Empresa.

Los asuntos del que se consideran para la revisión por la Dirección son:

1. Revisión de la política, objetivos e indicadores.
2. Resultado de auditorías.
3. Evaluación del cumplimiento con los requisitos legales y otros.
4. Evaluación, reclamaciones y retroalimentación del cliente y partes interesadas externas.
5. Resultados de participación y consulta.
6. Desempeño ambiental y de seguridad y salud en el trabajo de los centros de trabajo.
7. Estado de acciones correctivas y preventivas.
8. Recomendaciones de cambios y mejoras, incluyendo la evolución de los requisitos legales y otros.
9. Estado de las investigaciones de accidentes e incidentes.

La frecuencia con la que se tratan ciertos asuntos, se define en la tabla siguiente:

Asuntos	Reuniones	
	Periódicas	Anual
Revisión de la política, objetivos e indicadores.		X
Resultado de auditorías, en la sesión inmediata posterior al cierre de la auditoría.	X	
Evaluación del cumplimiento con los requisitos legales y otros.		X
Evaluación, reclamaciones y retroalimentación del cliente y partes interesadas externas.		X
Resultados de participación y consulta.		X
Desempeño ambiental y de seguridad y salud en el trabajo de los centros de trabajo.	X	
Estado de acciones correctivas y preventivas en proceso.	X	
Recomendaciones de cambios y mejoras.		X
Estado de las investigaciones de accidentes e incidentes.	X	

Durante las reuniones de trabajo que se llevan a cabo para efectuar la revisión por la Dirección, los participantes proponen recomendaciones para mejorar. Estas propuestas se documentan en:

- Minuta, para todas aquellas recomendaciones de mejora que correspondan a cambios en los procesos, así como para los casos en que el resultado del indicador es mayor al rango de tolerancia establecido. En este caso, el responsable expone la causa que da origen a dicho resultado y la acción aplicada o en proceso para minimizar o eliminar el incumplimiento del indicador.
- Acciones correctivas y preventivas, cuando se identifica el incumplimiento de la meta de un indicador. En este caso, debe levantarse una No Conformidad en el centro de trabajo en el que se origine el incumplimiento (en la misma reunión, definir quién es el responsable de levantarla), verificando en sistema que no exista una no conformidad similar. Si es así, darle seguimiento para implementar las acciones de atención. Si el incumplimiento de la meta del indicador está dentro del porcentaje de desviación (tolerancia), se atenderá con una acción preventiva. Estas no conformidades son atendidas de acuerdo al “Procedimiento para producto no conforme, no conformidades, acciones correctivas y preventivas, P-1020-005”.

### D13 Gestión de incidentes.

Como se ha comentado en el apartado B3, la organización identifica riesgos de corrupción a través de las supervisiones que los directivos realizan a todo el personal de la organización (operativo y directivo), sobre el cumplimiento y ejecución de las actividades del Proceso de conformidad con los Planes de Calidad y la normatividad aplicable. En los casos en los cuales se detectan desviaciones, la empresa realiza acciones para sancionar los casos en materia de corrupción.

En estos casos, la Alta Dirección de la División de Distribución Centro Sur, en su ámbito de competencia, tiene la facultad de dictaminar las Actas Administrativas que se levanten casos de irregularidades o faltas atribuibles a los trabajadores adscritos a esta empresa, así como la facultad de aplicar medidas disciplinarias de carácter laboral (amonestaciones, apercibimientos, suspensiones o rescisiones de contratos) y el fincamiento de responsabilidades económicas o administrativas según aplique.

Las reglas y procedimientos para tal efecto se determinan en la circular 72-4-40/91 de fecha primero de agosto de mil novecientos noventa y uno, emitida por la Subdirección de Administración, a través de un sistema adecuado para prevenir la corrupción en el marco de la Cero Tolerancia y el Procedimiento que se aplica en la División Centro Sur, para sancionar los casos en materia de Corrupción, es el TSA-08 Tramite, Análisis y Calificación de Actas Administrativas (véase página 21).

### D14 Casos públicos legales en relación a la corrupción.

La División Centro Sur – Comisión Federal de Electricidad, como muestra de su compromiso para erradicación la corrupción y fomentar la ética empresarial y transparencia, difunde a través de diversos medios (avisos, comunicados, notas informativas o spots publicitarios) información relevante para sus grupos de interés.

Esta información tiene como finalidad crear conciencia entre los Clientes, Personal, Empresa y Sociedad, sobre la importancia que tiene para nuestra empresa el trabajo en contra de la corrupción, así como dar muestra de las acciones que la propia empresa está realizando para eliminar estas prácticas en todos los sectores de la sociedad.





¿Sabes que el robo de cable en las líneas eléctricas es la causa más importante de los apagones en Cuernavaca?

**AYÚDANOS**

a evitar este delito

**DENUNCIA ANÓNIMAMENTE**  
al 089 y al 071

A cualquier persona que, sin portar uniforme de CFE, se suba al poste y manipule las líneas. Este delito se da normalmente en las noches o madrugadas, especialmente en el norte de la ciudad, en las poblaciones en Tres Marias y Huitzilac

**CFE** Una empresa de clase mundial

MARCA 071

## ATENTO AVISO AL PÚBLICO

**El pasado lunes 9 de Enero** fueron ROBADAS en la ciudad de IGUALA, GUERRERO, 2 camionetas Nissan Pick Up blancas propiedad de la Comisión Federal de Electricidad

con número económico 79159 y 83168 respectivamente.

Si usted las ve, evite hacer cualquier trato con sus tripulantes  
**denuncie al 066**

ZONA IGUALA

**CFE** Una empresa de clase mundial

MARCA 071

CFE

COMISIÓN FEDERAL  
DE ELECTRICIDAD



Viernes 1 de Agosto de 2014  
Pág. 7

**vértice**  
Diario de Chiapas

► Fallas en el servicio se deben a causas ajenas: vocero

## Investigarán en CFE denuncia pública

Se compromete la paraestatal a indagar y rescindir contratos de ser necesario

Chilpancingo, Gro. Julio 31<sup>o</sup> 2014.- El vocero oficial de la CFE, Raúl Gómez Cárdenas, fue entrevistado respecto a la nota publicada el día de ayer por este medio, en la que se hacen serias acusaciones sobre presuntas incapacidades y corrupción en la zona Chilpancingo de CFE, y señaló que dichas acusaciones son poco serias y se deben probar.

El funcionario desmintió las acusaciones de incapacidad hechas con-

tra el área técnica de la CFE y señaló que las principales fallas en el servicio que se han registrado a últimas fechas en Chilpancingo y la Montaña se deben a causas ajenas a CFE como caídas de árboles, deslaves de postes, postes chocados, e incluso irregularidades en subestaciones particulares, vandalismo y hasta balaceras.

Reiteró que el compromiso de CFE es restablecer el servicio en cuatro



horas dentro del área urbana y en diez horas en el área rural, y solo cuando son fallas de gran magnitud, que implican cambiar postes,

transformadores o líneas, el tiempo se alarga. Desmintió que las plazas laborales en CFE se vendan y señaló que existen procesos estrictos para el ingreso y la promoción de personal tanto sindicalizado como no sindicalizado, y que cualquier anomalía se debe denunciar con el compromiso de que CFE investigará y, en su caso, rescindir el contrato de quién la cometa, sea sindicalizado o no. Dijo que existe un programa

de mantenimiento anual de las líneas que se desarrolla de noviembre a mayo cada año, así como un trabajo planeado y organizado para atender las fallas en el suministro y que la línea telefónica 071 cuenta con gran capacidad de atención. "Invitamos a quién hizo esas acusaciones a presentar pruebas de lo que dice, con el compromiso de investigar hasta sus últimas consecuencias", finalizó.

MUNICIPIOS 11

La Jomada

JUEVES 29 DE MAYO DE 2014

Inspeccionados, más de 26 mil servicios

### Regula, CFE, conexiones clandestinas en Morelos

MORELOS. Este año la Comisión Federal de Electricidad ha intensificado sus esfuerzos para reducir las pérdidas de energía eléctrica, realizando sistemáticamente operativos integrales gracias a los cuales se mejoran integralmente las redes eléctricas y, complementariamente, se revisan medidores, se retiran conexiones clandestinas, se conectan y regularizan servicios nuevos.

Añó lo día a cuotero el Ing. Jorge Gómez, Puntuz, jefe del Departamento de Ingeniería de Servicio al Cliente de la División Centro Sur, quien explicó que dentro de los nuevos retos que afronta la CFE se encuentra el incremento de su rentabilidad y, para ello, es fundamental reducir las pérdidas de energía.

Señaló que en lo que va del año, han visitado e inspeccionado, en el Estado de Morelos,

más de 26 mil servicios. En estas revisiones, el personal se presenta con el cliente y realiza una revisión del medidor para certificar su buen funcionamiento, dejando un candado de seguridad que así lo acredita.

Destacó que, en los servicios que están conectados, frecuentemente a las líneas eléctricas, se ha procedido a su regularización, logrando la conexión de 3,000 servicios que a partir de esa fecha estarán facturando normalmente, y que antes no facturaban.

También informó que en 7 mil casos se ha procedido a realizar ajustes a la facturación, al encontrarse anomalías en el medidor que impiden el registro correcto del consumo. Finalmente, cobró a la ciudadanía a través de este tipo de prácticas las cuales son penalizadas por la ley.



La CFE realiza sistemáticamente operativos integrales para mejorar las redes eléctricas y Frote Especial

10

EL REGIONAL DEL SUR

Jueves 15 de mayo de 2014

### Un vecino de Yauatepec fue procesado por robo

TINTA ROJA  
Pancho Rendón

Por sustraer clandestinamente la energía eléctrica de las líneas de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) para su negocio, se encuentra bajo proceso penal el hermano Oscar Peña Portach, vecino de Yauatepec, acusado por la pericialidad por el delito de robo expuesto mediante la averiguación previa AMPGA/MOR/ C/094/2013.

Así consta en los registros de la Agencia del Ministerio Público Federal, con sede en la ciudad de Cuernavaca, donde se establece que el 13 de mayo de 2013 el área jurídica de la CFE acusó a una representación social para iniciar la acción penal en su contra, buscando recuperar el monto de los daños por dicho delito.

Así, el pasado 11 de abril de 2014 se liberó la orden de aprehensión en contra de Peña Portach, cuantificándose el monto de los daños en \$5,560.00 (Cinco mil quinientos sesenta pesos 00/100 M.N.). El hermano de Yauatepec, con domicilio en calle Estación Vieja de número, en el poblado de Cuernavaca, tenía su herencia conectada ilegalmente de las líneas eléctricas.

El próximo 5 de junio continuará el juicio mediante la etapa de desarrollo de pruebas, siendo una de las más importantes, el estado de flagrancia en que la autoridad encontró al suscitado hermano de Yauatepec, dando fe de que efectivamente Peña Portach se encontraba

conectado sin el contrato respectivo.

La Comisión Federal de Electricidad exhortó a sus clientes a evitar este tipo de prácticas clandestinas, para constituir un delito de carácter federal, además de que afectan las finanzas de la empresa e impiden invertir mayores recursos en el mejoramiento del servicio.

## D15 Verificación externa independiente de los programas anticorrupción.

En 2013, a iniciativa de la oficina de Comunicación Social, la División Centro Sur, participa en el informe sobre el nivel de implementación del Principio 10 por parte de las empresas del sector eléctrico de la región América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay).

En el ejercicio 2014, la División de Distribución Centro Sur fue seleccionada por el Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas, Transparencia Internacional y Transparencia Mexicana para formar parte del análisis de cumplimiento del principio 10º del Pacto Mundial de las Naciones Unidas de empresas extractivas que operan en América Latina.

En este análisis se eligieron ocho compañías en base a cuatro criterios: pertenecer al sector extractivo y operar en América Latina. De ese grupo, cuatro empresas fueron elegidas aleatoriamente y las otras cuatro por su alto nivel de actividad como participantes del Pacto Mundial. Como resultado de la evaluación la División de Distribución Centro Sur obtuvo una puntuación de 11 de 22 reactivos.

**MATRIZ GENERAL DE CUMPLIMIENTO**  
Matriz de cumplimiento de los elementos del Principio 10 del Pacto Mundial<sup>1</sup>

**B** Elemento básico de medición  
**D** Elemento deseable de medición

		Compromiso y políticas							Implementación											Monitoreo					Cumplimiento por empresa
		B1	B2	D1	D2	D3	D4	D5	B3	B4	B5	B6	D6	D7	D8	D9	D10	D11	B7	D12	D13	D14	D15		
Status de activos	Chilectra	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	22 / 22	
	Empresa de Energía de Bogotá	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	22 / 22	
	Empresas Públicas de Medellín	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	18 / 22	
	Interconexión Eléctrica ISA E.S.P.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	22 / 22	
Alatorias	Celsia S.A. E.S.P.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	22 / 22	
	Comisión Federal de Electricidad, División Centro Sur	NO	SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	11 / 22	
	Edesa	SI	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	18 / 22		
	ISAGEN S.A. E.S.P.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	21 / 22	
Cumplimiento por elemento		7	8	6	6	7	5	8	8	8	8	7	8	6	8	7	8	7	7	7	6	6			

El resultado de este informe se puede obtener a través del Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas (<http://www.centroregionalmal.org/web-pacto/esp/index.php>).



# Anexo. Communication on Progress: principles 1 to 9 of the Global Compact.



Comisión Federal de Electricidad  
Subdirección de Distribución  
División de Distribución Centro Sur

## ANEXO. COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO (Communication on Progress: principles 1 to 9 of the Global Compact).

### PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS (Human Rights Principles) y LABORALES (Labour Principles)

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

#### 1. Políticas y Metas.

La empresa opera un Sistema Integral de Gestión (SIG), el cual se rige por una Política, en la que se establecen un compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación para hombres y mujeres.



En este sentido, la empresa ha instituido un Código de Conducta que establece entre sus VALORES INSTITUCIONALES, el valor de Integridad, estableciendo que en la CFE la prestación del servicio y el



comportamiento de quienes trabajan en la institución debe caracterizarse por: “Ser íntegro/a es conducirme con honestidad y respeto hacia mi institución, mis compañeros/as y la sociedad”.

Con objeto de fortalecer los Valores Institucionales, el Código de Conducta define los COMPROMISOS INSTITUCIONALES DE CFE. Entre ellos, se encuentran enunciados los correspondientes a derechos humanos:

- “Preservar los derechos de privacidad de manejo de información personal”.
- “Prevenir cualquier forma de prejuicio, discriminación, hostigamiento, acoso o violencia y establecer mecanismos para la atención de este tipo de conductas en el ámbito laboral”.
- “Mantener mecanismos para conocer el Clima Organizacional en todas las áreas de CFE”.
- “Institucional la perspectiva de género en la planeación e implementación de sus procesos y actividades”.
- “Promover el uso de un lenguaje incluyente en si comunicación institucional”.
- “Organizar y realizar actividades de formación y sensibilización en el marco de Programa Institucional de Ética y Transparencia”.

De igual manera, el Código de Conducta establece los COMPORTAMIENTOS CLAVE que todos los trabajadores debemos cumplir para hacer de los Valores Institucionales, una forma de vivir nuestro trabajo y asegurar que las relaciones interpersonales se mantengan en un ambiente que cuide la integridad de las personas, por ello establece que todo trabajador debe actuar con:

“Respeto y no discrimino a las personas con las que interactúo, sin importar género, origen étnico, color de piel, capacidades, edad, raza, religión, lugar de nacimiento, estado civil, opiniones o convicciones políticas, preferencia sexual, aspecto o nivel jerárquico”.

En otro esfuerzo por hacer garantizar la aplicación de los principios de derechos humanos y laborales, la organización como una empresa productiva del estado, da cumplimiento a lo establecido en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal; el cual establece reglas generales de conducta sustentadas en los principios rectores del servicio público, que orientan las acciones individuales de los trabajadores de la empresa. Así, este Código establece que en materia de respeto a los derechos humanos los trabajadores debemos conducirnos bajo principios de:

#### BIEN COMÚN.

Todas las decisiones y acciones del servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. El servidor público no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el servidor público esté consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los mexicanos y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

#### INTEGRIDAD.

El servidor público debe actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

#### HONRADEZ.

El servidor público no deberá utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros. Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.

#### IMPARCIALIDAD.

El servidor público actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna. Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

#### JUSTICIA.

El servidor público debe conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeña. Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir el servidor público. Para ello, es su obligación conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

#### TRANSPARENCIA.

El servidor público debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley. La transparencia en el servicio público también implica que el servidor público haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

#### GENEROSIDAD

El servidor público debe conducirse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y los servidores públicos con quienes interactúa. Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, los niños, las personas con capacidades especiales, los miembros de nuestras etnias y quienes menos tienen.

#### IGUALDAD

El servidor público debe prestar los servicios que se le han encomendado a todos los miembros de la sociedad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política. No debe permitir que influyan en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene para brindar a quien le corresponde los servicios públicos a su cargo.

#### RESPETO

El servidor público debe dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante. Está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

La empresa apoya la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (principio 3), a través de la existencia de un Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana –SUTERM-, titular del Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM, 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 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.

La empresa apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción (principio 4), a través del Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM establece las condiciones de salario y prestaciones que se otorgarán a los trabajadores como pago por el cumplimiento de las tareas que tienen asignadas dentro de la empresa, definiendo al salario como "... la retribución que la CFE paga a sus trabajadores por su trabajo", establecido en la Cláusula 30 de dicho contrato. A la par, en el mismo contrato dentro de la Cláusula 55 se establece "La CFE y el SUTERM reconoce la elevada jerarquía de los principios de seguridad social como elementos esenciales de la justicia social y para sustanciarlos, establecen un sistema de derechos, obligaciones y garantías contractuales que, aunados a los legales, tienden a fincar relaciones de trabajo dignas, seguras y determinantes en la formación de los trabajadores (...)."

La empresa apoya la erradicación del trabajo infantil (principio 5) al establecer en la Cláusula 38 del Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM la edad mínima de ingreso siendo los 16 años cumplidos. Con ello, la empresa asegura que no puedan ingresar niños y que la normatividad en la materia se cumpla, ya que la Ley Federal del Trabajo que establece en el Artículo 22, que "queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo establece como edad mínima para trabajar 14 años con restricciones y 16 años sin horas extraordinarias de trabajo".

Finalmente, la empresa apoya la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación, establecido, compromiso explícito de promover la equidad de género y combate a todas las formas de discriminación y de hostigamiento, como lo establece el oficio ASV/171/2011:

*La Comisión Federal de Electricidad está comprometida en promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y brindarles el acceso igualitario al empleo y a su desarrollo profesional, en un clima laboral armonioso en el que se trate bajo el principio de igualdad y no discriminación a todas las personas, generando un ambiente libre de hostigamiento sexual y laboral, a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o a favor del personal.*

## 2. Implementación.

En materia de derechos humanos y fortalecimiento de las relaciones laborales, la empresa ha realizado las siguientes acciones:

- Reuniones Trimestrales del Comité de Seguridad e Higiene Divisional: sesiones en las que participa el Gerente, Coordinador Divisional del SUTERM, Subgerentes, Superintendentes y Secretarios Generales del SUTERM, para evaluar las estrategias y resultados trimestrales en materia laboral y generar acciones que permitan mejorar los resultados.
- Eventos Cívicos para refrendar nuestros valores patrios: mensualmente hacemos eventos cívicos en donde presentamos al personal los resultados y retos más relevantes de cada una de los procesos de la División.
- Reconocimientos por un buen trabajo en Seguridad e Higiene: premiamos los esfuerzos de que los centros de trabajo realizan en materia de seguridad y salud en el trabajo e impulso del proyecto cero accidentes graves.
- La operación del proceso sistemático para el reclutamiento y selección de personal para cubrir los puestos vacantes considerando las competencias definidas conocido como Procedimiento de Reclutamiento, Selección e Incorporación a la Bolsa de Trabajo de Personal Sindicalizado de Sustitución con clave DGTRPR-P07, que describe a detalle las actividades de reclutamiento y selección que sustentadas en una filosofía de cero discriminación, buscan contratar al mejor recurso humano para integrarlo a los procesos de la institución.
- Curso de Personal de Nuevo Ingreso: con la finalidad de contar con una base de trabajadores ejemplares y serviciales, comprometidos con los valores de la División y enfocados el logro de resultados excepcionales.

- Curso Taller Café literario: para fortalecer las acciones de Equidad de Género.
- Evento Vivo Seguro: para reforzar la cultura de Seguridad, basada en el compromiso formal de la Familia, Empresa y Sindicato, para la prevención de accidentes.
- Programa Interno de Protección Civil: con objeto de contar con el equipo de seguridad, preparación y respuesta necesarios para atender casos de emergencia, así como con personal capacitado y adiestrado (brigadistas multifuncionales).
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo al análisis de instalaciones, equipos y condiciones ambientales, así como de las evaluaciones de seguridad operando anualmente el procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (P-1020-007) en el Sistema Informático de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISST): identificando los peligros y evaluando los riesgos a los que el personal está expuesto de acuerdo a las actividades que realiza así como a la infraestructura, equipo y materiales con los cuales está en contacto. La identificación inicia con un recorrido por el área para identificar peligros y riesgos a los que se están expuestos, considerando dos aspectos para catalogar el nivel de riesgo, la exposición al mismo y su magnitud, considerando el evento más catastrófico posible.
- Programa de Mejora del Clima Laboral: que define, elabora y da seguimiento con base en el Instructivo Seguimiento para la Mejora del Clima Organizacional, I-4088-072, a las actividades, eventos culturales, de seguridad y de fomento a la salud para mejora del clima organizacional.
- Actividades Deportivas y Caminata Feria de la Salud: con objeto de fomentar el trabajo en equipo y propiciar un adecuado balance entre trabajo y familia; realizamos actividades deportivas en las que se incluye la participación activa de la familia del trabajador, tales como: carrera de la SALUD y Torneo de Fútbol DCS.

Éstas a su vez, tienen por objeto de promover un estado de vida saludable, anualmente realizamos acciones encaminadas a la prevención y cuidado de la salud, la promoción de la integración interpersonal y mejora de la actividad física.

- Pláticas de factores de riesgo a la salud: con la finalidad de sensibilizar al personal sobre la importancia de la salud para su bienestar personal y desarrollo familiar y profesional-laboral, anualmente realizamos pláticas sobre el impacto que tienen algunos hábitos incorrectos en su vida diaria. Algunos ejemplos, son las pláticas sobre:

- Tabaquismo,
- Drogadicción,
- Ludopatía (adicción al juego),
- Automedicación,
- Entre otras.

- Programas de Integración Familiar del personal de los Centros de Trabajo: incluyendo dentro del plan operativo del mes de la Seguridad, que realizamos tres veces al año, actividades deportivas, promoción de actividades culturales, difusión de las mejores prácticas de seguridad donde participan los trabajadores y sus familias, así como eventos de convivencia familiar como los festejos del día del niño, día de la madre, día de muertos y posada navideña.
- Programa de promoción a la Salud: Feria a la Salud, que realizamos dos veces por año en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Sindicato (SUTERM). Se abordan dos temas de fomento a la salud esenciales: el reforzamiento de la cultura nutricional, intensificando las acciones sobre la modificación de hábitos alimenticios y la mejora del bienestar físico y mental del trabajador a través de exámenes periódicos para obtener la sonometría general del trabajador que comprende peso, talla, índices de masa y grasa corporal, temperatura, tensión arterial, frecuencias cardíaca y respiratoria y un programa de activación física cuyo resultado ha impactado en la imagen de los trabajadores.
- Protocolos para la atención de denuncias en caso de hostigamiento o acoso sexual y discriminación, que tiene por objetivo:



2.1 Prevenir, combatir y atender la discriminación, el hostigamiento y el acoso sexual para contar con un ambiente laboral seguro, sano y digno.

2.2 Establecer y difundir una guía clara e imparcial que permita al personal conocer la manera en que puede proceder para presentar quejas o denuncias cuando considere que es objeto de actos discriminatorios, de hostigamiento o acoso sexual en la institución.

2.3 Dar seguimiento a situaciones de presuntos actos de discriminación, acoso u hostigamiento sexual mediante investigación administrativa interna que pudiera culminar en la aplicación de posibles sanciones laborales y/o administrativas.

### 3. Evaluación.

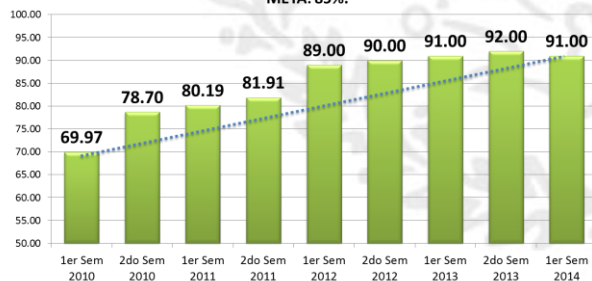
En la empresa realizamos una evaluación de los derechos humanos y de las relaciones laborales a través de las encuestas de clima organizacional dirigidas a todo el personal:

- Semestralmente, a través de métodos propios, realizamos la evaluación del Ambiente Laboral de los procesos través de 5 aspectos: Clima Organizacional, Cultura de Calidad, Equidad de Género, Hostigamiento Sexual y Liderazgo.
- Anualmente, a través del sistema informático SICLO, realizamos la evaluación del Ambiente Laboral de los procesos y áreas.
- Anualmente, con apoyo del organismo independiente Great Place to Work®, realizamos la evaluación del Ambiente Laboral.



#### Clima Organizacional

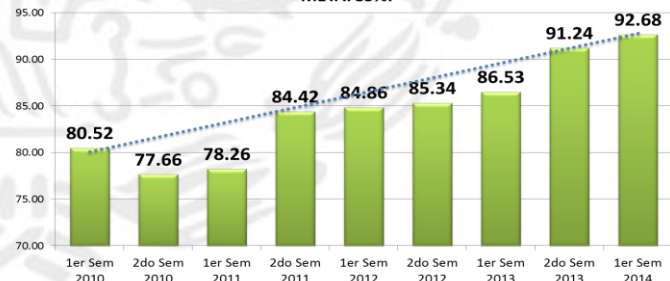
META: 85%.



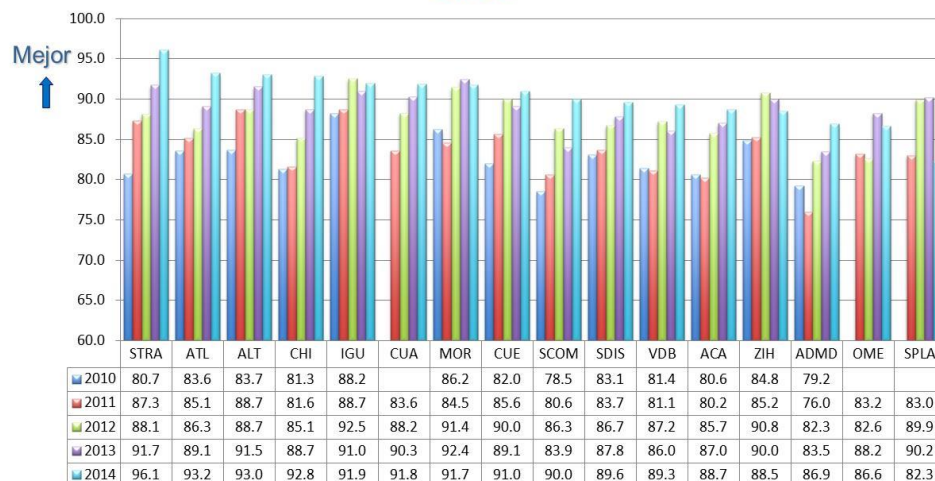
1er Sem 2010	2do Sem 2010	1er Sem 2011	2do Sem 2011	1er Sem 2012	2do Sem 2012	1er Sem 2013	2do Sem 2013	1er Sem 2014
69.97	78.70	80.19	81.91	89.00	90.00	91.00	92.00	91.00

#### Equidad de Género

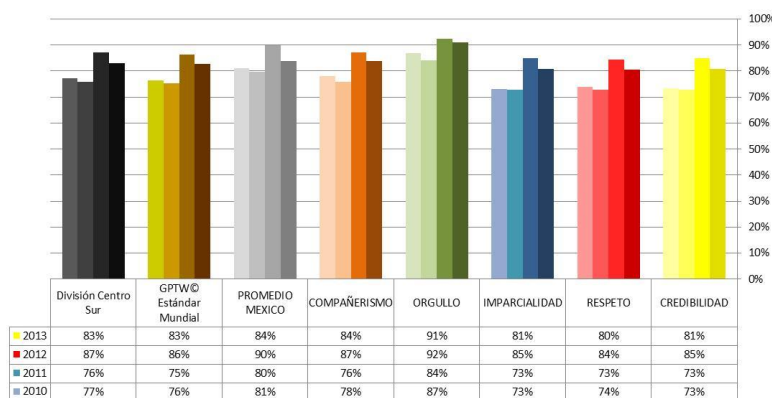
META: 85%.



1er Sem 2010	2do Sem 2010	1er Sem 2011	2do Sem 2011	1er Sem 2012	2do Sem 2012	1er Sem 2013	2do Sem 2013	1er Sem 2014
80.52	77.66	78.26	84.42	84.86	85.34	86.53	91.24	92.68



## El Mejor Lugar para Trabajar



## PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS (Human Rights Principles) y LABORALES (Labour Principles)

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### 1. Políticas y Metas.

El compromiso de la empresa con la responsabilidad ambiental se encuentra descrito en la Política de Responsabilidad Social, incorporada al Manual de Responsabilidad Social del Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible, por lo que se integra de manera transversal en la vida diaria de la organización a través en las declaraciones de su:



## Visión CFE 2030

Ser una empresa de energía, **de las mejores en el sector eléctrico a nivel mundial**, con presencia internacional, fortaleza financiera e ingresos adicionales por servicios relacionados con su capital intelectual e infraestructura física y comercial.

Una empresa **reconocida por su atención al cliente, competitividad, transparencia, calidad en el servicio**, capacidad de su personal, vanguardia tecnológica y aplicación de criterios de desarrollo sustentable.



## Misión CFE 2030

Prestar el servicio público de energía eléctrica con criterios de suficiencia, competitividad y **sustentabilidad, comprometidos con la satisfacción de los clientes**, con el desarrollo del país y con la preservación del medio ambiente.

A la par, se cuenta con una política que define su compromiso y orienta su desempeño al cumplimiento de su responsabilidad social:

*“La Comisión Federal de Electricidad **asume la responsabilidad social de manera voluntaria, como un compromiso continuo que va más allá de sus obligaciones legales, asociada a la promoción del comportamiento ético, la mejora en la calidad de vida en la empresa, la vinculación con la sociedad y la preservación del medio ambiente**”.*

Esta Política de Responsabilidad Social, se alinea y desprende de la Política del Sistema Integral de Gestión, que dice:

**CFE** Una empresa de clase mundial

Sistema Integral de Gestión  
Certificación Multisitios ISO 9001, ISO 14001, NMX-SAST-001,  
Responsabilidad Social y Equidad de Género

REV 1

**Política**

Proporcionar el servicio público de energía eléctrica y otros servicios relacionados de acuerdo a los requerimientos de la sociedad, con base en el desempeño competitivo de los procesos de la Dirección de Operación y la mejora continua de la eficacia del Sistema Integral de Gestión con el compromiso de:

- ✓ Formar y desarrollar el capital humano, incluyendo la cultura de equidad de género,
- ✓ Controlar los riesgos, para prevenir lesiones y enfermedades al personal y daños a las instalaciones,
- ✓ Cumplir con la legislación, reglamentación y otros requisitos aplicables,
- ✓ Prevenir la contaminación y aprovechar de manera responsable los recursos naturales y
- ✓ Realizar acciones sociales.

Apoyados en la innovación y desarrollo tecnológico.

DIRECCIÓN DE OPERACIÓN

Ing. Luis Carlos Hernández Ayala  
Director de Operación

Sr. Víctor Fuentes del Villar  
Secretario General del CEN del SUTERM

Dirección de Operación

De igual manera, alineamos la estrategia de responsabilidad a los grupos de interés, a través de la determinación de programas de trabajo alineados a los principios de actuación de Responsabilidad Social mencionados por el Centro Mexicano para la Filantropía –CEMEFI- y a las necesidades de Clientes, Empresa, Personal y Sociedad; entendiendo Sociedad, aquella que incluye a la comunidad, entidades de gobierno y Proveedores.

PRINCIPIOS DE RS	GRUPO DE INTERÉS	CÓMO
Calidad de Vida en la Empresa	Personal	Mediante la cultura ambiental, de seguridad y salud, así como el compromiso de Responsabilidad Social reflejado directamente en calidad de vida del personal.
Ética Empresarial	<b>Cientes, empresa, personal y sociedad</b> (comunidad, proveedores y organismos de gobierno)	A través del cumplimiento legal, transparencia, eficiencia, eficacia, rendición de cuentas y competitividad de la empresa y su personal.
Vinculación y Compromiso con la comunidad y su desarrollo	<b>Cientes y Sociedad</b> (comunidad proveedores y organismos de gobierno)	Mediante la Prestación del servicio de energía eléctrica con Calidad, oportunidad, suficiencia y mejor precio. Dando buen servicio al cliente. Con proyectos, programas y acciones para crear valor y productividad social a los grupos de interés.
Preservación del Medio Ambiente	<b>Personal y Sociedad.</b>	A través del cumplimiento de la legislación, cuidado del entorno y mejora de la calidad ambiental.

Finalmente, el compromiso voluntario de la empresa con la Responsabilidad Social se integra en los valores y acciones establecidas en el Código de Ética y Código de Conducta de los trabajadores de CFE.

CÓDIGO DE ÉTICA	CÓDIGO DE CONDUCTA
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Bien común,</b> Todas las decisiones y acciones deben de estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses del cliente y la sociedad.</li> <li>✓ <b>Rendición de cuentas,</b> Asumir la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad.</li> <li>✓ <b>Entorno cultural y ecológico,</b> Evitar la afectación de nuestro patrimonio cultural y del ecosistema.</li> <li>✓ <b>Igualdad,</b> Prestar los servicios a todos sin importar sexo, edad, raza, credo, religión y preferencia política.</li> </ul>	<p><b>ACCIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Conocer y aplicar el marco regulatorio que rige la CFE.</li> <li>IX. Observar y cumplir las medidas de Seguridad, Salud, Higiene y cuidado al medio ambiente.</li> </ul>

La empresa, como parte del Manual de Responsabilidad Social, cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental, que tiene como propósito:

*“Fortalecer el compromiso ambiental de la DDO en el suministro de energía eléctrica, con apego al cumplimiento de los requisitos legales ambientales y otros aplicables, el control y optimización de los procesos relacionados con sus aspectos ambientales para prevenir la contaminación y mejorar el aprovechamiento responsable de los recursos, mediante la mejora continua del desempeño ambiental para crear valor a los grupos de interés”.*

## 2. Implementación.

Para demostrar el cumplimiento de las responsabilidades legales y fiscales vinculadas a la operación, la empresa aplica el **Procedimiento para la identificación de requisitos legales y otros, (P-1020-006)**. A través de este procedimiento, se establece la metodología para evaluar, actualizar y consultar el cumplimiento de los requisitos legales vinculados a la operación en Materia ambiental y Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).



En el sistema VIGIA se documentan los requisitos legales aplicables a través del **CATÁLOGO DE REQUISITOS LEGALES APLICABLES** (ruta: REPORTES / Requisitos Legales y Otros / Catálogo de Requisitos Aplicables); mismos que son evaluados mensualmente, para verificar el cumplimiento de los requisitos legales





**CFC**  
COMITÉ FISCAL DE COORDINACIÓN

**SECRETARÍA DE ECONOMÍA**

**INFORMACIÓN**

SECTOR/ACTIVIDAD/OPERACIÓN

ASPECTOS ECONÓMICOS DE IMPORTANCIA

ASPECTOS LEGALES Y FISCAL

ASPECTOS LEGALES

ASPECTOS FISCAL

ASPECTOS LEGALES

ASPECTOS FISCAL

**CENTRO DE TRABAJO:** CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN FISCAL

**PROGRAMA AMBIENTAL:** 1 2 3 4

**ACTIVIDAD AMBIENTAL, RELACIONE Y DESCRIBA:**

**RECURSOS MATERIALES Y FINANCIEROS:**

**PAÍS:** Paraguay

**ALBO:**

**GRUPO:**

**OBJETIVO:** Definir los aspectos ambientales de la actividad

**INDICAR EL CONSUMO DE PAPEL, ENERGÍA Y FOMENTAR EL REUSO Y RECICLAJE**

**NOTAS:** Definir los aspectos ambientales de la actividad

INDICAR EL CONSUMO DE PAPEL, ENERGÍA Y FOMENTAR EL REUSO Y RECICLAJE

INDICAR EL CONSUMO DE PAPEL, ENERGÍA Y FOMENTAR EL REUSO Y RECICLAJE

Indicador de Desarrollo Sostenible:

Una de las Págs. Finales de los 100 mejores Trabajadores del MES, 40% Distribuido en el consumo de papel, (Consumo 100% de papel reciclado) (Consumo 100% de papel reciclado)

SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD		REGISTRO												RESPONSABLE			
No.	Actividad	Recurso	P	E	R	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Responsable
1	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
2	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
3	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
4	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
5	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
6	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
7	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
8	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
9	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
10	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
11	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
12	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
13	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
14	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
15	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
16	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
17	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
18	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
19	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez
20	Elaborar el programa de papel a lo largo de procesos	Papel	P														Ing. José Carlos Benítez

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**SECTOR DE REGISTRO/ACTIVIDAD**

**REGISTRO**

**REGISTRO**

- Heroico Colegio Militar, No. 15, Col. Chamilpa, Cuernavaca, Morelos  
Tel. 777 3 29 42 33 ext. 12033

- En el 2012, 2 hectáreas con 2500 pinos y robles.
- En el 2013, 5 hectáreas con 5000 pinos y caobilla.
- En el 2014, 3.5 hectáreas con 3,000 pinos y encinos.



Para generar una conciencia ambiental en el personal, se difunde por medios electrónicos (correo electrónico LOTUS®), **las acciones que todos debemos realizar para garantizar el uso eficiente de los recursos naturales** asociados a nuestra labor.



### 3. Evaluación.

En la División Centro Sur, trabajar con criterios de desarrollo sustentable y responsabilidad social es un compromiso que ejercemos todos los días. Para ello, damos seguimiento al cumplimiento de la legislación, metas y programas ambientales.

