



Communication on Progress 2015



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

GD-011-2016

Cuernavaca, Morelos, a 20 de enero de 2016

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

Presentes.

Me complace confirmar, que como una medida de fortalecimiento a la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, emanada del Código de Ética de CFE, ésta 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)-, como iniciativa que insta a la promoción de 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 dicta el Décimo principio del Pacto Global¹.

Con la integración voluntaria en esta medida, 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 la 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.  Subgerente de Trabajo y Servicios Administrativos.
 Administrador Divisional.
Superintendentes.
Expediente / consecutivo.

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

0. Perfil de la Organización

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

Para entender la dinámica operativa de la División de Distribución Centro Sur (DCS), es importante resaltar que nuestra operación está inmersa en un mercado que se caracteriza por: atender a una gran población rural (83% de nuestros clientes); realizar la distribución y comercialización en una de las tres ciudades más violentas del mundo, que es el mayor consumidor de energía eléctrica en nuestro mercado (Acapulco); operar en el segundo estado más pobre del país, el cual ocupa la mayor área geográfica de la División (Estado de Guerrero, 70% de nuestro mercado); y atender el área con mayor nivel isoceraúnico del país (Valle de Bravo).

La División Centro Sur (DCS) fue creada en 1955 como parte de la Comisión Federal de Electricidad para dar atención a los Estados de Guerrero, Morelos y parte del Estado de México, Michoacán y Puebla. Hoy, somos una Empresa Productiva del Estado (pág. 3), responsable de la última etapa en la cadena de valor del mercado de energía eléctrica; es decir, de la distribución y comercialización del suministro de energía eléctrica (EE), atendiendo a 2,459,464 clientes¹ a través de 10 Zonas de Distribución (figura 1).

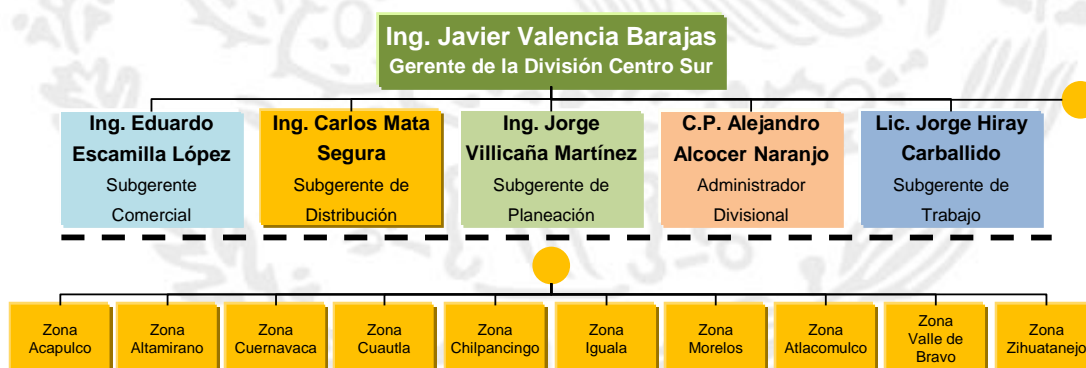


Figura 1.- Estructura Formal de la División Centro Sur, Comisión Federal de Electricidad. (más información www.cfe.gob.mx).

¹ Fuente: Sistema de Información Estadística Comercial (SIEC), diciembre 2015.

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

1. 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, hemos integrado dentro de la filosofía institucional de Comisión Federal de Electricidad este compromiso, como parte sustantiva de la **VISIÓN**. En ella, inicia la expresión del compromiso de nuestra empresa con el combate a la corrupción²:

“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.”*

Así, con el propósito de asegurar de que éste compromiso se vive en la operación de cada uno de los procesos de los Centros de Trabajo de nuestra empresa, hemos integrado como parte de las estrategias de nuestro Plan, la Línea Estratégica 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.***

Finalmente, para asegurar que el compromiso expresado en la Visión y Estrategias es vivido y entendido por todos. La empresa ha hecho público a sus cuatro grupos de interés: Clientes, Empresa, Personal y Sociedad (CEPS); el **Código de Ética de la Comisión Federal de Electricidad, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales**³, y la **“Política de Tolerancia Cero a la Corrupción”**⁴ emanada de este Código, que dice:

“Comisión Federal de Electricidad reconoce que la corrupción debilita la legitimidad de las instituciones, atenta contra la sustentabilidad de la empresa y la sociedad en su conjunto. Por ello, se compromete a prevenir, detectar, sancionar y promover la erradicación de la corrupción en las actividades realizadas por su Personal.

² Fuente: http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1_AcercadeCFE/Paginas/Misionyvision.aspx

³ Fuente: <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/Codigodeetica2015.pdf>

⁴ Fuente: Código de Ética de la Comisión Federal de Electricidad, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales, pág. 11, 27 de enero 2015.

La Comisión Federal de Electricidad rechaza cualquier tipo de corrupción, soborno, fraude, peculado, concusión o cohecho, por lo que establece estrategias preventivas y mecanismos de control interno y exige que su Personal se conduzca con apego a los valores institucionales y principios de actuación contenidos en este Código de Ética.

La Comisión Federal de Electricidad establece compromisos éticos en sus relaciones de negocios, previniendo los actos de corrupción y rechazando las prácticas de soborno, fraude, competencia desleal y cualquier otra práctica deshonesta o acción que contravenga leyes nacionales, tratados internacionales o estándares extranjeros.

El Personal de la Comisión Federal de Electricidad, así como su Consejo de Administración, identifican las mejores prácticas nacionales e internacionales de combate a la corrupción y las adoptan, cuando exista la viabilidad para su implementación.

El Personal de la Comisión Federal de Electricidad tiene prohibido hacer o recibir cualquier forma de pago ilícito, con el objetivo de obtener cualquier tipo de ventaja de la relación con algún cliente, proveedor, colaborador o compañero de trabajo.

La Comisión Federal de Electricidad no se involucra en campañas políticas o movimientos sociales o religiosos. Sin que ello menoscabe el reconocimiento y respeto a la diversidad de pensamiento y cultura, así como el derecho de su Personal a participar en actividades políticas o religiosas. En este sentido, el Personal que participe en este tipo de actividades debe señalar que su participación no es en representación de la empresa para la cual labora.

La Comisión Federal de Electricidad prohíbe que su Personal realice, oferte o acepte pagos o beneficios con el fin de agilizar algún servicio. Asimismo, desaprueba y sanciona que su Personal reciba cualquier tipo de regalo que pueda interpretarse como un trato favorable, que pueda comprometer su desempeño imparcial y honesto.

La Comisión Federal de Electricidad exhorta a su Personal a que prevenga colocarse en una situación de conflicto de interés, esto significa cualquier situación en la que los intereses Personales, familiares o de negocios puedan afectar su desempeño imparcial.

El Personal de la Comisión Federal de Electricidad se compromete a ser íntegros, productivos y responsables y conducirse con transparencia, honestidad, eficiencia, equidad y responsabilidad social y convertirse en agentes de cambio a favor de una Cultura de la Legalidad.

Toda persona que labore en la Comisión Federal de Electricidad o en su nombre está obligada a firmar una declaración en la que se compromete a cumplir con lo estipulado en este Código de Ética. Este compromiso se refrenda anualmente a través de los mecanismos que establezca la Comisión de Ética Corporativa.

La Comisión Federal de Electricidad implementa una línea de Ética y Transparencia para que sea el canal institucional por el cual se puedan denunciar posibles actos de corrupción o acciones que contravengan los principios y directrices plasmados en este Código de Ética. Estas denuncias se harán del conocimiento de la Comisión de Ética Corporativa para su atención y canalización para la investigación correspondiente y eventual sanción.”

Este Código tiene por objeto establecer los valores institucionales, comportamientos, principios de actuación y directrices de ética corporativa que debe observar el Personal de la Comisión Federal de Electricidad para incrementar la productividad y asegurar la sustentabilidad de la empresa.

El Código de Ética se ve complementando con los 8 comportamientos clave de personal establecidos en el **Código de Conducta** de los Trabajadores⁵, que traducen en acciones concretas los tres valores institucionales definidos en ambos Códigos: Integridad, Productividad y Responsabilidad (véase Ilustración No. 1).

Posteriormente, los valores y comportamientos antes definidos se traducen en principios de actuación y directrices de ética corporativa que establecen bases sólidas para asegurar un compromiso de la empresa y el personal hacia una gestión y operación libre de corrupción en cualquiera de sus formas.

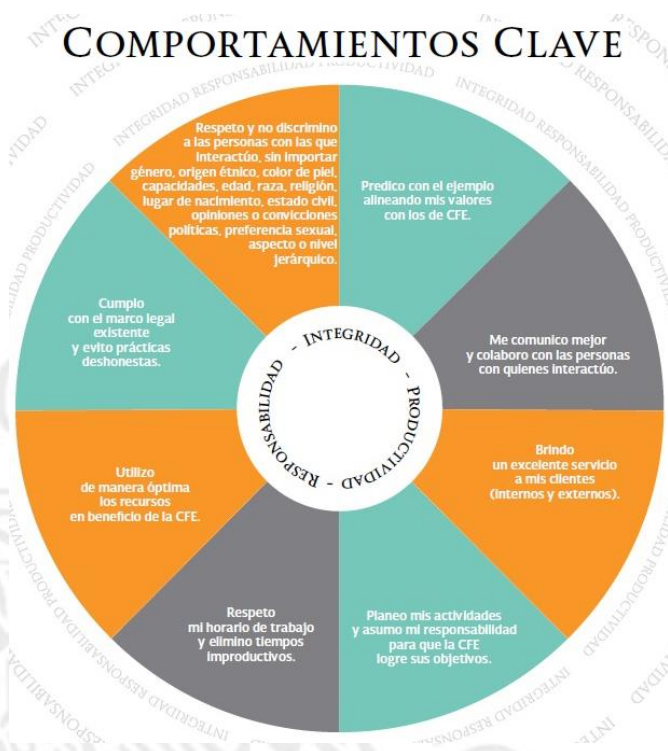


Ilustración 1. Comportamientos Clave de los Códigos de Ética y Conducta.

Valores Institucionales	Comportamiento clave	Principios de actuación
Integridad	Predico con el ejemplo alineando mis valores con los de CFE	Transparencia, Honestidad, Eficiencia, Equidad y Responsabilidad Social.
Productividad	Me comunico mejor y colaboro con las personas con quienes interactúo	Transparencia y Eficiencia.
Productividad Responsabilidad	Brindo un excelente servicio a mis clientes (internos y externos)	Transparencia, Honestidad, Eficiencia, Equidad y Responsabilidad Social.
Productividad Responsabilidad	Planeo mis actividades y asumo mi responsabilidad para que la CFE logre sus objetivos	Transparencia, Honestidad y Eficiencia.
Integridad Productividad Responsabilidad	Respeto mi horario de trabajo y elimino tiempos muertos	Honestidad y Eficiencia.
Integridad Productividad Responsabilidad	Utilizo de manera óptima los recursos en beneficio de la CFE	Transparencia, Honestidad, Eficiencia, Equidad y Responsabilidad Social
Integridad Productividad Responsabilidad	Cumplo el marco legal existente y evito prácticas deshonestas	Transparencia, Honestidad, Eficiencia, Equidad y Responsabilidad Social
Integridad Productividad Responsabilidad	Respeto y no discrimino a las personas con las que interactúo	Equidad y Responsabilidad Social

Con este mismo fin, por último la empresa hace público su compromiso con el combate a la corrupción en cualquiera de sus formas, al adoptar y hacer cumplir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos

⁵ Fuente: <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/Codigodeconductasextaedicion.pdf>

generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético⁶.

Con ello, como Empresa Productiva del Estado fortalecemos los valores, comportamientos y principios establecidos en nuestros Códigos de Ética y Conducta, y damos fortaleza jurídica a las acciones emprendidas en materia de combate a la corrupción al interior de nuestra organización, al garantizar el adecuado cumplimiento de los principios constitucionales que todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, los cuales son:

Legalidad. - Los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

Honradez. - Los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

Lealtad. - Los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

Imparcialidad. - Los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

Eficiencia. - Los servidores públicos actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

Todos estos compromisos se han dispuesto en diferentes puntos de acceso con objeto de asegurar su fácil acceso y consulta para nuestras partes interesadas (grupos de interés): Clientes, Empresa, Personal y Sociedad en general (CEPS en lo sucesivo); siendo los siguientes los principales medios:

- a) **Internet:** para difundir y dar acceso a los grupos de interés CEPS a nuestros compromisos y esfuerzos en materia de combate a la corrupción en cualquiera de sus formas, contamos con un micrositio ligado a nuestra página web corporativa⁷, denominado micrositio de Transparencia⁸ (Ilustración 2). En él, nuestros grupos de interés CEPS tiene acceso a:
 - i. Noticias Relevantes de CFE⁹, donde encontrarán entrevistas, discursos y boletines de prensa, entre otros muchos elementos de información de CFE.
 - ii. Datos abiertos¹⁰, en donde encontrarán disponibles actividades, decisiones, gastos del gobierno, el flujo y uso del dinero.

⁶ Fuente: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5404568&fecha=20/08/2015

⁷ Página Corporativa de CFE, <http://www.cfe.gob.mx/paginas/home.aspx>

⁸ Micrositio Transparencia, <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Paginas/Transparencia.aspx>

⁹ <http://saladeprensa.cfe.gob.mx/>

- iii. **Ética**¹¹, en ella pueden consultar el Código de Ética, Código de Conducta, Compromiso Ético de CFE-Proveedores, Compromiso Ético de CFE-Empresas Licitantes, Declaración de Ética de CFE-Proveedores, Declaración de Ética de CFE-Licitantes, Declaración de Ética de CFE-Contratistas, Datos estadísticos en materia de Equidad de Género y la Guía de Acciones de Blindaje Electoral.
 - iv. Normatividad en materia de Transparencia.
 - v. Comité de Información.
 - vi. **Transparencia Focalizada**¹², donde pueden consultar información respecto a bienes y servicios que contribuyen a la rendición de cuentas.
 - vii. Indicadores de Programas Presupuestarios,
 - viii. **Rendición de cuentas**¹³, donde pueden acceder a información sobre programa e informes de rendición de cuentas.
 - ix. **Participación Ciudadana**¹⁴, donde pueden acceder a información sobre los mecanismos y acciones que impulsamos para incorporar la participación ciudadana en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas de CFE.
- b) **Intranet**, portal electrónico de información de acceso restringido al personal, en el cual pueden consultar información relevante como el Código de Ética, Código de Conducta, normatividad, marco normativo, e información sobre la empresa.



Ilustración 2. Portal corporativo web Comisión Federal de Electricidad.

Al personal se le ha dado a conocer la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción y las acciones en esta materia a través de diferentes medios como: correos electrónicos, capacitaciones, reuniones de inicio de jornada y actos (eventos) cívicos. En estos eventos se les comunica que dicha información está disponible en la página de Intranet de la Comisión Federal de Electricidad.

¹⁰ <http://datos.gob.mx/impacto/avances/dia-internacional-anticorrupcion.html>

¹¹ <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Paginas/etica.aspx>

¹² <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Transparencia/Paginas/Transparencia-focalizada.aspx>

¹³ <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Transparencia/Paginas/Rendiciondecuentas.aspx>

¹⁴ <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Transparencia/Paginas/Participacionciudadana.aspx>

- c) **Sistema de Control de Documentos¹⁵**, 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.



Ilustración 3. Sistema de control de documentos de Administración del Conocimiento (ACO).

- d) **Revistas electrónicas, material impreso y correos electrónicos:** a través de estos medios se entrega y difunde la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción e información en materia de combate a la corrupción.
- i. **GACETA TRANSPARENCIA**, revista trimestral que es enviada a todo el personal vía correo electrónico (Ilustraciones 4 y 5).



Ilustración 4. Correo electrónico y portada de la Gaceta Transparencia No. 2 año 2015, ejemplar del mes de mayo enviada a todo el personal.

¹⁵ Sistema de Control de Documentos (ACO), <http://10.10.6.15:89/aco/login>.



POLÍTICA DE TOLERANCIA

CERO A LA CORRUPCIÓN

Porque la CFE reconoce que la corrupción debilita la legitimidad de las instituciones y atenta contra la sustentabilidad de la empresa y la sociedad en su conjunto, rechaza cualquier tipo de corrupción, soborno, fraude, peculado, concisión o cohecho.

Por ello se compromete a prevenir, detectar, sancionar y promover la erradicación de la corrupción en las actividades realizadas por su Personal.

La Comisión Federal de Electricidad ha establecido una Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, esta postura institucional está contenida en el Código de Ética.

Nos comprometemos a cumplir con el Código de Ética y refrendamos anualmente ese compromiso, mediante el mecanismo que defina la Comisión de Ética Corporativa.

Establece **compromisos éticos** en sus relaciones de negocio

Identifica las **mejores prácticas** nacionales e internacionales de combate a la corrupción.

Exhorta a su personal a prevenir colocarse en una situación de conflicto de intereses.*

Establece el **compromiso de que el personal es íntegro, responsable, productivo, que se conduce con transparencia, honestidad, eficiencia, equidad y responsabilidad social.**

Somos agentes del cambio a favor de una **Cultura de la Legalidad.**

*¿Sabes que es una situación de Conflicto de interés?

Significa cualquier situación en la que los intereses personales, familiares o de negocio pueden afectar tu desempeño imparcial. Ya que en tus decisiones se priorizan esos intereses frente a los procedimientos o marco legal o normatividad interna que tienen como esencia el interés de la empresa.



Prohibido hacer o recibir cualquier forma de pago ilícito, con el objetivo de obtener cualquier tipo de ventaja de la relación con algún cliente, proveedor/a, colaborador/a o compañero/a de trabajo.

Prohibido que el Personal realice, oferte o acepte pagos o beneficios con el fin de agilizar algún servicio.

Desaprueba y sanciona que el personal reciba cualquier tipo de regalo que pueda interpretarse como un trato favorable, que pueda comprometer su desempeño imparcial y honesto.

En la CFE desaprobanos la corrupción.

6 GACETA

GACETA

Ilustración 5. Artículo Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, publicada en la Gaceta Transparencia No. 2 año 2015.

- ii. CFEliz nuestro espacio, revista trimestral que es entregada trimestralmente al término de la jornada laboral al personal y enviada a todo el personal vía correo electrónico. Esta revista se encuentra disponible para la consulta de los Clientes y Sociedad en general en las recepciones de las oficinas del Gerente y Superintendentes de cada Zona.
- iii. Gaceta semanal CFEliz nuestro espacio, es enviada a todo el personal vía correo electrónico.



Ilustración 6. Gaceta electrónica semanal CFEliz nuestro espacio No. 3 año 2015.

- iv. Correos electrónicos, por medio de los que se pone a disposición del personal y da a conocer información, acciones y procedimientos a seguir para trabajar y combatir la corrupción en todas sus formas.

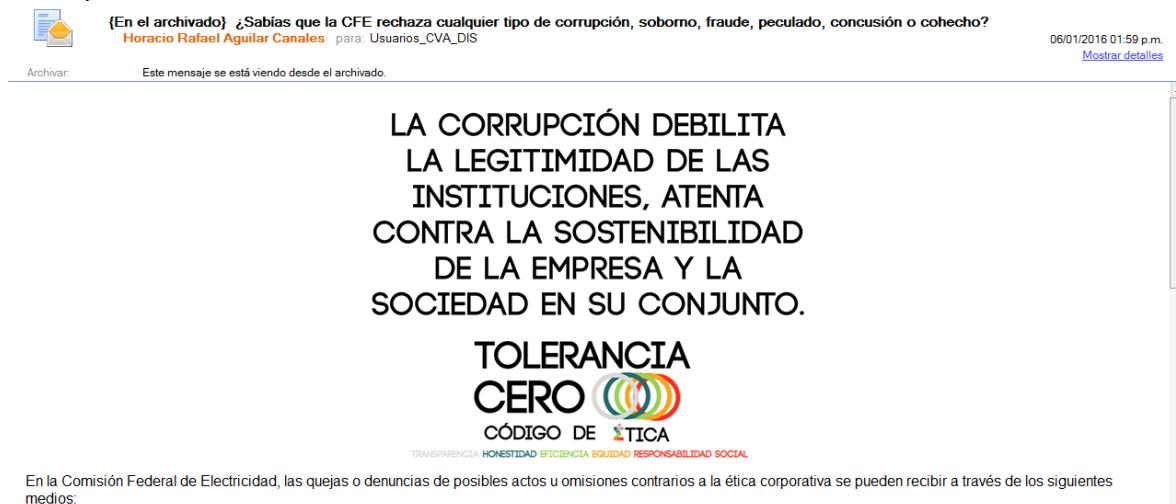


Ilustración 7. Correo electrónico enviado a todo el personal mediante el cual se da a conocer la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción y el Protocolo de atención a quejas o denuncias sobre casos contrarios a la ética corporativa.

B2 Compromiso de actuar conforme a las leyes incluyéndolas leyes anticorrupción.

Para asegurar que nuestros procesos, funciones y la operación son ejecutados en estricto apego a la legislación aplicable, incluidas aquellas leyes en materia de combate a la corrupción, desde 2003 operamos apoyados en un Sistema Integral de Gestión (en lo sucesivo SIG).

Este compromiso se ha integrado a nuestra Política del SIG, haciéndolo explícito y evidente para todas las partes interesadas CEPS, a través de:

- Carteles y espectaculares ubicados en todos los centros de trabajo de nuestra empresa;
- Sistema de Control de Documentos (véase página 9); y
- Mouse Pads y gafetes de identificación.

Con ello nos aseguramos de su comunicación y operación en toda la organización y partes interesadas CEPS (Clientes, Empresa, Personal y Sociedad).

Así podemos observar que nuestra declaración establece un claro compromiso con “Cumplir la legislación, reglamentación y



Ilustración 8. Política del Sistema Integral de Gestión.

demás requisitos aplicables”.

Para garantizar su aplicación han sido desarrollados, implementados y se operan Manuales, Procedimientos, Instructivos y Formatos, que tienen por objeto dar certeza al cumplimiento de cada uno de los compromisos ahí declarados. Siendo los principales procedimientos los siguientes:

Nombre.	Objetivo	Descripción (Etapas)
Protocolo de Atención a quejas o denuncias sobre casos contrarios a la Ética Corporativa.	Establecer las acciones y responsabilidades en la atención a quejas o denuncias de casos contrarios a la ética corporativa, que permitan brindar certeza de que serán atendidas con oportunidad, imparcialidad y confidencialidad.	Integrado por 8 etapas: 1) Medios de Recepción, 2) Información mínima que debe contener una queja o denuncia, 3) Recepción de quejas o denuncias, 4) Atención a la queja o denuncia, 5) Seguimiento a la queja o denuncia, 6) Informe, 7) Medidas de protección y 8) Evaluación y mejora.
Guía para el apoyo para el cumplimiento del Blindaje Electoral 2015.	Evitar que el personal de CFE, de manera inconsciente o sin saberlo, haga uso indebido de su puesto, funciones, tiempo o recursos asignados para beneficiar o perjudicar a quienes participan como actores políticos en el proceso electoral. Garantizar que ningún ciudadano se le condicione la entrega de servicios y bienes a los que tiene derecho, por sus preferencias políticas, sus intenciones de voto o sus actividades electorales.	Establece los lineamientos para el: 1) Control Interno a través del monitoreo de: Personal, Uso del parque vehicular, Uso de inmuebles, Uso de maquinarias y equipo, Ejercicio presupuestal, y Campañas de publicidad; 2) Acciones de capacitación y difusión: de la prevención de delitos electorales; y 3) Quejas y Denuncias, captación y dar cauce procedente.
Manual de buenas prácticas para la atención de casos de discriminación, acoso y hostigamiento.	Establecer los lineamientos que deberán seguir para atender casos de discriminación, acoso y hostigamiento.	Integrado por 7 etapas: 1) Medios de Recepción, 2) Información mínima que debe contener una queja o denuncia, 3) Recepción de quejas o denuncias, 4) Atención a la queja o denuncia, 5) Seguimiento a la queja o denuncia, 6) Informe, y 7) Medidas preventivas.
“Procedimiento para la identificación de requisitos legales y otros”, P-1020-006.	Establecer la metodología para identificar, tener acceso, evaluar, actualizar y consultar el cumplimiento de los requisitos legales y otros, que apliquen.	Consta de 5 etapas: 1) Identificación, 2) Aplicación, 3) Acceso, 4) Actualización y 5) Evaluación del cumplimiento de requisitos legales y otros.
“Aplicación de Guías de Supervisión GS920”, I-4088-059.	Determinar la metodología para llevar a cabo de forma sistemática las supervisiones periódicas a los procesos que soportan la operación de la empresa.	Integrado por 12 pasos: 1) Elabora su guía de supervisión y programa; 2) Notifica la Supervisión; 3) Prepara Supervisores; 4) Prepara Proceso a Supervisar; 5) Aplica Guías de Supervisión GS920; 6) Obtiene Calificación; 7) Analiza Resultados; 8) Atiende No Conformidades (NC); 9) Resguarda Documentos y Registros; 10) Analiza atención; 11) Retroalimenta; y 12) Cierra NC.

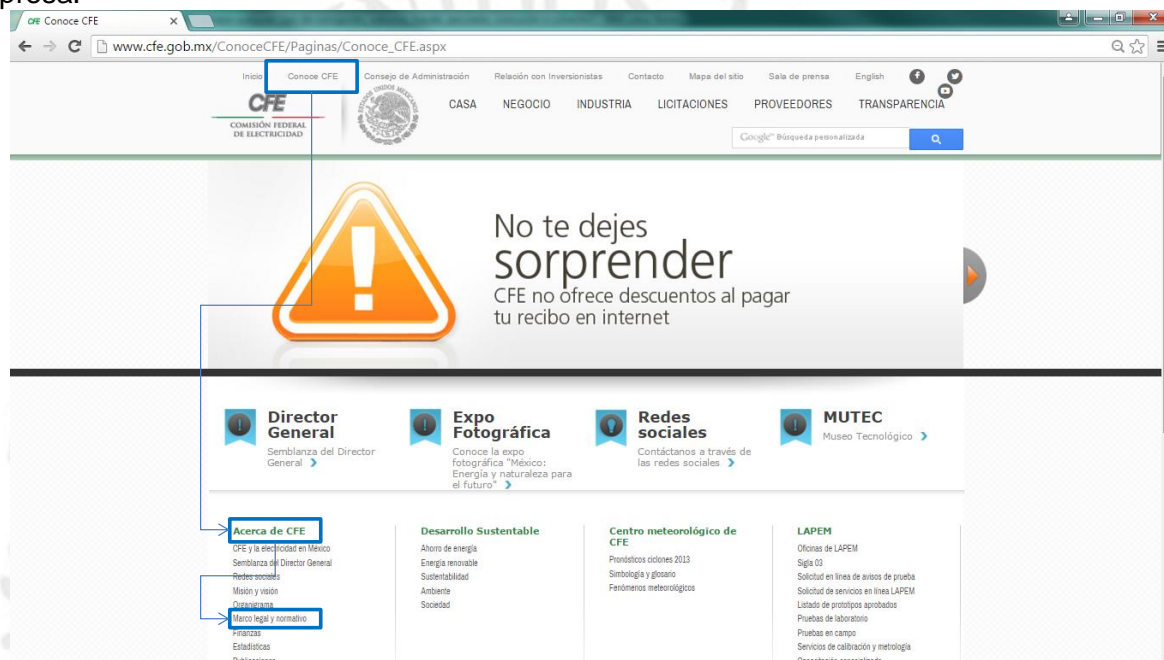
A su vez, para asegurar el cumplimiento de la legislación, reglamentación y otros requisitos aplicables en materia de transparencia, hemos implementado y operamos el Programa Institucional de Ética y Transparencia de CFE¹⁶, con el cual pretende consolidar una cultura corporativa que asuma y defienda 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.

¹⁶ <http://transparencia.cfemex.com/Paginas/InicioT.aspx>

A su vez, reafirmamos el compromiso de trabajar y actuar conforme al Código de Conducta, Código de Ética, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos¹⁷, y el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, a través de la aplicación y cumplimiento de los instructivos de selección de personal de nuevo ingreso (véase B1 y D8).

Estos procedimientos se encuentran disponibles para el acceso y consulta del personal y en algunos casos para las partes interesadas a través de:

- Sistema de Control de Documentos (véase página 9);
- Microsito de Transparencia (véase página 7); y
- Portal de internet corporativo, dentro de la capeta “Marco Legal y Normativo¹⁸” del módulo “Conoce CFE”, pone a disposición de las partes interesadas la legislación relevante para la empresa.



A la par, el objeto 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 a través del Sistema de Ordenamientos Jurídicos Aplicables al Sector Eléctrico¹⁹, 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



Ilustración 9. Sistema de Ordenamientos Jurídicos Aplicables al Sector Eléctrico, portal intranet de la Oficina del Abogado General.

¹⁷ Diario Oficial de la Federación, 24-12-2013, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/115.pdf>

¹⁸ http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1_AcercadeCFE/MarcoLegalYNormativo/Paginas/Reglamentos.aspx

¹⁹ <http://159.16.57.101/portalDA/aplicacion/contenidoAreas/servicios.aspx?id=3&idServ=166>

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.

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

Como lo comentamos anteriormente, contamos con una **Política de Tolerancia Cero a la Corrupción**²⁰ (véase apartado B1, páginas 4-5) que emana de nuestro **Código de Ética de la Comisión Federal de Electricidad, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales**²¹, misma que puede ser consultada en el citado Código dentro de la página de internet corporativa www.cfe.gob.mx (véase página 7 inciso a, apéndice iii) o directamente en la siguiente dirección: <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/Codigodeetica2015.pdf>.

De conformidad y dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 97 de la Ley de Comisión Federal de Electricidad, el Consejo de Administración emitió el citado Código el 27 de enero de 2015 que es de aplicación obligatoria para todo el Personal de la Comisión Federal de Electricidad, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales; sin perjuicio y con independencia de su nivel jerárquico, ubicación geográfica, adscripción o pertenencia funcional.

Asimismo, es aplicable para quienes realizan prácticas profesionales o servicio social y los integrantes del Consejo de Administración de la Comisión Federal de Electricidad.

Con lo anterior posicionamos a la ética corporativa como un factor fundamental al interior de la Comisión Federal de Electricidad, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales, y esencial para asegurar mantener un posicionamiento de referencia en la industria energética.

Con base en la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción y los valores institucionales, comportamientos, principios de actuación y en las directrices de ética corporativa que se desprende de esta política y establecen en este documento, se fomenta en el Personal un desempeño más transparente, honesto, eficiente, con sentido de equidad, responsabilidad social y enfoque en la sustentabilidad.

Simultáneamente, siendo nuestra organización una Empresa Productiva del Estado, aplicamos los preceptos y normatividad emitida por la Administración Pública Federal en materia de cero tolerancia a la corrupción. Por ello, nos adherimos y aplicamos los mandatos establecidos en la “Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos”²² (en lo sucesivo LFRASP), que en su artículo 1º, reglamenta: las obligaciones, las responsabilidades y sanciones administrativas y las

²⁰ Fuente: Código de Ética de la Comisión Federal de Electricidad, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales (CA-011/2015); 27 de enero 2015, página 11, <http://normateca.cfemex.com/normateca/aplicacion/Publico/DocumentosBasicos.aspx>.

²¹ Ídem 3, página 4.

²² Fuente: http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1_AcercadeCFE/MarcoLegalNormativo/Lists/Leyes1/Attachments.

autoridades competentes y los procedimientos para aplicar dichas sanciones, cuando los trabajadores realicen actos contrarios a la ética corporativa.

Es importante resaltar que la aplicación de las obligaciones emanadas de la LFRASP no son optativas, ya que de conformidad con el artículo 2º de la citada ley, en el que se establece el alcance de la misma, ésta debe ser aplicada por todos los “servidores públicos federales”²³.

Así, los preceptos de la Administración Pública Federal en materia de Tolerancia Cero a la corrupción se establecen específicamente en el Artículo 8º, la cual como obligación para nuestros trabajadores:

- 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*

²³ Servidor Público Federal: de conformidad con 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”. Fuente: http://www.cfe.gob.mx/ConoceCFE/1_AcercadeCFE/MarcoLegalNormativo/Lists/Marco%20legal%20y%20normativo/Attachments/65/CPEUMREFORMASDE10JUL20151.pdf.

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.

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

Como una medida de fortalecimiento a la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, desde el año 2006 hemos confirmado nuestro compromiso voluntario²⁴ con la iniciativa que la Organización de Naciones

²⁴ The Communication on Progress de la División Centro Sur está disponible en la dirección del Global Compact, <https://www.unglobalcompact.org/participant/2337-Comision-Federal-de-Electricidad-Division-Centro-Sur>.

Unidas (United Nations, en lo sucesivo UN) emitió a través en el 10º Principio Contra la Corrupción emanado del Pacto Mundial (Global Compact).

Compromiso que anualmente reiteramos con la declaratoria oficial a través de un comunicado que la Alta Dirección emite (véase página 2), donde reitera el apoyo de esta empresa al llamado a la acción: “Lucha contra la corrupción y la Agenda Global de desarrollo (Call to Action: Anti-Corruption and the Global Development Agenda)-, como iniciativa que insta a la promoción de medidas eficientes y eficaces de lucha contra la corrupción y a aplicar políticas sólidas que fomentan la buena gobernanza.

Con lo anterior, nos adherimos a la plataforma internacional de colaboración y trabajo a favor de un mundo libre de corrupción, en cualquiera de sus formas, incluida la extorsión y soborno (véase página 2 e Ilustraciones 10 y 11).



Ilustración 11. Declaratoria oficial de adherencia al Pacto Mundial, 2011.

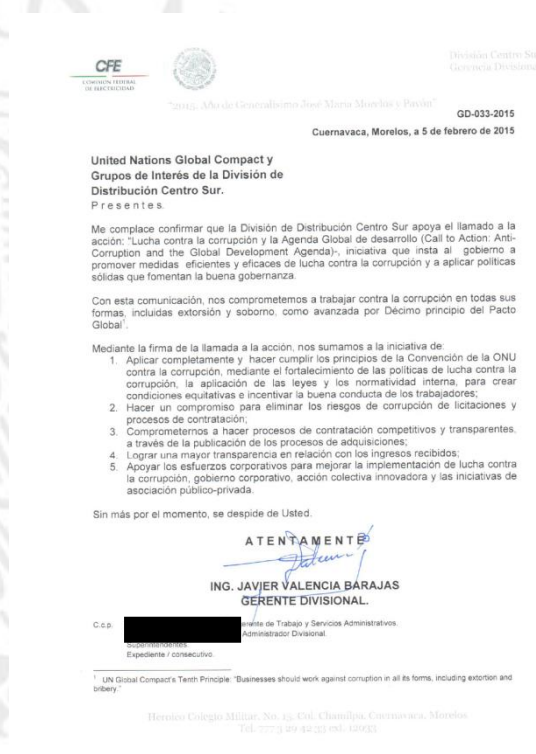


Ilustración 10. Declaratoria oficial de adherencia al Pacto Mundial, 2015.

A la par, en un esfuerzo por fortalecer nuestro compromiso con el combate a la corrupción en cualquiera de sus formas dentro de los procesos de adquisiciones, arrendamientos, obra pública y servicios relacionados con la misma, así como para construir una Cultura corporativa de Ética y Transparencia, que impulse y fortalezca la integridad de los trabajadores de nuestra institución y de nuestros proveedores, prestadores de servicios y contratistas, hemos emitido las siguientes declaratorias:

- Compromiso Ético de CFE – Proveedores²⁵.
- Compromiso Ético de CFE – Empresas Licitantes en los proyectos de Inversión Financiada²⁶.
- Declaración Ética de CFE – Proveedores²⁷.
- Declaración Ética de CFE – Licitantes²⁸.

²⁵ <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/CompromisoeticoCFE-Proveedores.pdf>

²⁶ <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/CompromisoeticoempresaslicitantesenlosPIF2209.pdf>

²⁷ <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/Declaracioneticaproveedores19082014.pdf>

²⁸ <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/DeclaracioneticaCFELicitanteDPIF2209.pdf>

- Declaración Ética de CFE – Contratista²⁹.

En las declaratorias de Compromiso Ético de CFE – Proveedores y Compromiso Ético de CFE – Empresas Licitantes en los proyectos de Inversión Financiada, declara de manera pública su apoyo al cumplimiento normatividad mexicana en materia de transparencia y combate a la corrupción, en los cuales expone que los proveedores, contratistas, prestadores de servicio y licitantes 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...”

Así mismo, define que los servidores públicos deben cumplir:

“...cumplir en su totalidad con todas las leyes y normas federales, estatales y municipales.”

En ellos establecemos a través de la inclusión de un apartado específico “Anticorrupción”, el compromiso de nuestra empresa con el cumplimiento normatividad internacional en materia de transparencia y combate a la corrupción, exponiendo que:

“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.”

Por su parte en las Declaraciones Éticas de CFE con Proveedores, Licitantes y Contratistas se establece el compromiso de las partes con el establecimiento de medidas contra la corrupción en cualquiera de sus formas. Este documento es firmado por CFE y todos los proveedores, contratistas, prestadores de servicio y licitantes que participan en los procesos de obra pública y adquisiciones de bienes y servicios. En estos documentos ambas partes “Bajo protesta de decir verdad, declaran que”:

CFE

- Conozco y cumplo con lo establecido en la Ley de Obras Públicas y servicios relacionados con la misma, Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, así como la Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas.
- Conozco y aplico el Código de Conducta de los Trabajadores de CFE.
- No permitiré ser objeto de ninguna propuesta ilícita por parte de algún Licitante, Contratista o Proveedor o por persona interpósita, para la definición y asignación del contrato.

Licitante, Contratista o Proveedor

- Conozco y cumpliré con lo establecido en la Ley de Obras Públicas y servicios relacionados con la misma, Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, así como la Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas.
- No permitiré ser objeto de ninguna solicitud o propuesta ilícita, fraudulenta o indecorosa para la definición y asignación del contrato.
- No ofreceré ninguna dádiva, obsequio u otro bien o servicio a cambio de la asignación del contrato.

²⁹ <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/DeclaracioneticaCFEContratistaDPIF2209.pdf>

- No recibiré ninguna dádiva, obsequio u otro bien o servicio a cambio de la asignación del contrato.
- No me encuentro en alguno de los supuestos mencionados en el Artículo 8 de la Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas.

Para resaltar la importancia del Día Internacional de Combate a la Corrupción, celebrado el 9 de diciembre, cada año durante el mes de diciembre realizamos diversas iniciativas para resaltar la importancia y compromiso de nuestra empresa con esta causa, siendo estas:

- Mención del Día Internacional de Combate a la Corrupción en el Actos Cívico ³⁰realizado durante el mes de diciembre de cada año. En este evento participa el personal de todos los procesos (sindicalizado y no sindicalizado), y se ejecuta en todos los Centros de Trabajo de esta empresa.
- La última Gaceta TRANSPARENCIA publicada en cada año, se dedica exclusivamente a resaltar temas relacionados con el Día Internacional de Combate a la Corrupción, en este ejercicio 2015 la emisión tocó los siguientes temas: Transparencia es Informar; Protocolo de atención a quejas o denuncias sobre casos contrarios a la Ética Corporativa; Construyendo una Cultura de Ética y Transparencia; Puntos de Política de Tolerancia Cero a la Corrupción; Línea Ética; entre otros.

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

En la empresa contamos con un organismo encargado de llevar a cabo las evaluaciones de riesgo en áreas potenciales de corrupción, este es un órgano de vigilancia y control, constituido como Auditorías Internas (AI).

Estas Auditorías Internas³¹ (antes Órganos Internos de Control -OIC-) son entidades de la administración pública cuya finalidad es prevenir, detectar y abatir posibles actos de corrupción. Asimismo, promueven la transparencia y el apego a la legalidad dentro de la empresa, mediante la realización de auditorías y revisiones a los diferentes procesos de la organización; así como la atención de quejas, denuncias, peticiones ciudadanas, resoluciones de procedimientos administrativos de responsabilidades y de inconformidad.

Por ello las Auditorías Internas (AI) encargan de ejecutar el sistema de control y evaluación de la operación de todos los centros de trabajo y áreas de nuestra empresa; 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 empresa.

Así las Auditorías Internas se aseguran que todas las áreas y procesos de la empresa operen en estricto apego a los valores establecidos en el Código de Ética de CFE, el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP), la Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas y demás normativas en materia de combate a la corrupción y legislación aplicable a la función de nuestra empresa. En caso de no ser así, las Auditorías Internas (AI) son quien poseen la autoridad para atender, tramitar y resolver las quejas o denuncias³² presentadas por la ciudadanía contra irregularidades administrativas cometidas por los servidores públicos.

³⁰ Acto Cívico: 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.

³¹ Más información: <http://www.anticorrupcion.gob.mx/index.php/internacionales/practicas-exitosas/mejores-practicas-internacionales/organos-de-control.html>

³² Sitio de Quejas y Denuncias de Auditorías Internas, <http://app.cfe.gob.mx/Aplicaciones/QCFE/secodam>.

Para la atención de estas actividades la Auditoría Interna (AI) cuenta con una estructura básica integrada por un Titular del órgano de la Auditoría Interna, un Titular de Responsabilidades, un Titular de Auditoría y un Titular de Quejas.

Los órganos de Auditoría Interna (AI) verifican conforme a un programa de trabajo las áreas de riesgo de nuestra empresa, asegurándose de que las áreas y sus procesos realicen sus actividades en estricto cumplimiento de las leyes y normatividades federales, estatales y municipales, así como en estricto apego a los manuales, procedimientos e instructivos institucionales establecidos en nuestro Sistema Integral de Gestión, asegurando así que no existan desviaciones, y cuando sean detectadas se apliquen las acciones y sanciones correspondientes de acuerdo a la gravedad del incumplimiento.

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, valida 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.

Aunado a lo anterior, contamos con una Comisión de Ética Corporativa³³, que es el grupo responsable de la supervisión del cumplimiento del Código de Ética en todos los centros de trabajo y áreas de nuestra empresa, y que tiene entre sus principales responsabilidades el:

“III. Analizar y resolver las inquietudes que se presenten con motivo de la aplicación de los principios y directrices contenidos en el Código de Ética

V. Asegurar que la CFE implementa un canal institucional por el cual se pueden identificar posibles actos de corrupción o acciones u omisiones que contravengan lo establecido en el Código de Ética, de conformidad con la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción establecida por el Consejo de Administración en el propio Código de Ética.

VII. Conocer de posibles actos contrarios a los principios de actuación o directrices de la ética corporativa establecidos en el Código de Ética y canalizarlos a las instancias competentes.

XIV. Establecer los mecanismos para evaluar el conocimiento y cumplimiento de este Código de Ética por parte el personal de la Comisión Federal de Electricidad, sus empresas subsidiarias y filiales. Debe procurarse que esta evaluación sea realizada por una organización externa.

XVIII. Comunicar a la Unidad de Responsabilidades las conductas del personal que puedan constituir responsabilidad administrativa de las que llegare a tener conocimiento.”

Esta Comisión de Ética Corporativa, es la encargada de aprobar³⁴, revisar, operar, evaluar y dar seguimiento al Protocolo de Atención a quejas o denuncias sobre casos contrarios a la Ética Corporativa, a la Guía para el apoyo para el cumplimiento del Blindaje Electoral 2015, y al Manual de buenas prácticas para la atención de casos de discriminación, acoso y hostigamiento.

Finalmente, a la par de los anteriores procedimientos, y con objetivo de garantizar el adecuado cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia previstos en los artículos 1º y 8º de la LFRASP³⁵, que rigen a todos los trabajadores de las áreas y procesos de nuestra

³³ <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/Integraci%C3%B3nyOperaci%C3%B3nOCT2015.pdf>

³⁴ <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/Minutadeinstalaci%C3%B3nFORMALIZADA.pdf>

³⁵ Ídem 4, página 2.

empresa; así como para garantizar el cumplimiento del Código de Ética de la Administración Pública Federal, del Código de Ética de la CFE y Política de Tolerancia Cero a la Corrupción emanada de este último, operamos los **Viernes de Supervisión** como mecanismos para evaluar, prevenir y eliminar riesgo de potenciales áreas de corrupción en cualquiera de las áreas y procesos de la empresa:

Esta actividad (Viernes de Supervisión) consiste en la definición y ejecución de un programa anual de supervisión, en el que los líderes calendarizan un día de la semana (preferentemente el viernes) para acompañar a uno de sus colaboradores (operativo y directivo) durante su sesión de trabajo. Con esta actividad el líder:

- Fomenta la mejora continua de sus colaboradores, a través de una sesión de supervisión sistémica en la que evalúa, alecciona y otorga confianza a su personal, verificando que dentro de la ejecución de sus funciones no se susciten actos contrarios a la Ética Corporativa;
- Verifica la aplicación de todas las medidas de seguridad y calidad por parte del trabajador durante la ejecución de su labor;
- Supervisa que sus colaboradores ejecuten las actividades del proceso de conformidad con la Legislación Federal y Estatal y de acuerdo a los Manuales, Procedimientos, Instructivos, Fichas de Proceso, Planes de Calidad y la normatividad interna y externa aplicable; y
- Acompaña a sus colaboradores durante una jornada completa, para verificar la productividad de éstos en el desempeño de sus funciones diarias.

Para fortalecer esta actividad, contamos con dos instrumentos emanados del Manual de Seguridad de la DCS:

- Reforzadores Positivos, reconocimiento que se otorga al trabajador al finalizar la supervisión por el desarrollo de sus funciones y la ejecución de sus actividades diarias con Seguridad, Calidad y Productividad, apegadas a la Ética Corporativa y Política de Tolerancia Cero a la Corrupción; y
- Reforzadores Negativos, llamada de atención escrita que se le da al trabajador al finalizar la supervisión por omitir alguna medida de Seguridad, y/o por dejar de ejecutar su trabajo en apego a los Planes de Calidad e instructivos del SIG, y/o por detectar que dentro de su jornada realiza actos ajenos a la Ética Corporativa y Política de Tolerancia Cero a la Corrupción.

Tabla 1. Resultados de Viernes de Supervisión (Fuente: Sistema de Seguridad -SISED-).

Instrumento	Unidad de medida	Naturaleza ↑ ascendente ↓ descendente	R M %	Año			
				2012	2013	2014	2015
Viernes de Supervisión	Supervisiones	↑	R	El sistema GIL se implementó a partir del 1º de Octubre del 2014.		2365	23,024
			M			2483	23,629
			%			95.25%	97.44%
Reforzadores Positivos	No.	↑	R	11,213	11,420	11,990	12,250
Reforzadores Negativos	No.	↓	R	930	1328	891	1,212

Como resultado de la aplicación de los procedimientos mencionados con anterioridad en este capítulo, se aplican Medidas Disciplinarias, que son sanciones destinadas al personal que de manera reiterada recibe un Reforzador Negativo al finalizar su supervisión o por realizar actos ajenos a la Ética Corporativa definidos en los principios establecidos en la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, Código de Conducta de CFE, Código de Ética de CFE, Código de Ética de la Administración Pública Federal y la LFRASP, asegurando una conducta ética y responsable.

Tabla 2. Medidas Disciplinarias a Personal Confianza-Sindicalizado 2009-2015 (Fuente: Proceso Seguridad Social).

Medida Disciplinaria	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Conf.	Sind.	Conf.	Sind.	Conf.	Sind.	Conf.	Sind.	Conf.	Sind.	Conf.	Sind.	Conf.	Sind.
A disposición	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2	-
Exhortación	-	-	1	-	-	-	1	1	2	-	1	1	-	2
Llamada de Atención	24	-	16	15	24	6	30	9	17	15	91	48	185	53
Rescisión	10	-	5	20	2	2	19	8	-	10	13	24	8	44
Sanción Económica	7	-	14	9	7	3	15	3	8	6	36	12	65	14
Suspensión	14	-	18	34	9	17	58	17	17	27	57	99	87	96
Intervención Jurídica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	1
No Aceptación de propuestas	4	-	1	15	-	2	1	8	-	7	25	35	-	16
Sin Pago de Bono	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28	-	31	-
Sin Responsabilidad	-	-	23	40	11	5	19	24	-	-	74	63	68	94
Término	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	44	8	62	12
TOTAL	59	0	78	133	51	35	143	70	45	65	371	292	508	332

Nota: el significado de las abreviaturas: **Conf.**, personal de confianza; y, **Sind.**, personal sindicalizado.

D4 Políticas detalladas para áreas de alto riesgo de corrupción.

Un riesgo importante, es la desviación y/o uso de fondos Federales. Ante ello, en la empresa hemos ha adoptado políticas y acciones encaminadas a contener y eliminar estos riesgos.

De esta manera, con el fin de asegurar que los recursos 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 ELECTORAL³⁶. Esta tiene por objeto evitar que los trabajadores de la empresa en todas sus áreas y procesos, 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 los procesos electorales que se lleven a cabo dentro de las jurisdicciones de sus áreas de influencia que delimitan el mercado al que dan atención.

En este documento se establecen las políticas detalladas a aplicarse dentro de la empresa para asegurar-garantizar que a ningún ciudadano se le condicione la entrega de servicios y/o bienes 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.

En este mismo sentido, la empresa cuenta con Políticas³⁷ encaminadas a garantizar que durante los procesos de contratación y adquisiciones de bienes, servicios, obra pública y bienes relacionados con las mismas no existan actos ajenos a la Ética Corporativa y Política de Tolerancia Cero a la Corrupción.

Estas políticas están enmarcadas en Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público³⁸(LAASSP) y la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas (LOPSRM)³⁹.

³⁶ Véase página 12, fuente <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/GuiaBE2014.pdf>

³⁷ **Política:** orientaciones o directrices que rigen la actuación de una persona o entidad en un asunto o campo determinado (Real Academia de la Lengua Española, Fuente: <http://www.rae.es/>).

³⁸ LAASSP; D.O.F. 10/11/2014; Normatividad Federal, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/14_101114.pdf

³⁹ LOPSRM; D.O.F. 11/08-2014; Normatividad Federal, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/56_110814.pdf

Ambas normativas establecen las políticas y lineamientos que las áreas compradoras de nuestra empresa deben cumplir para asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio, calidad, financiamiento y oportunidad para la organización, así como garantizar que aplicamos criterios de eficacia, eficiencia, economía, honradez e imparcialidad en general durante los procesos licitatorios y a todos los proveedores de bienes, prestadores de servicios y contratistas de obra.

D5 Política anticorrupción en relación a los socios comerciales.

En nuestra empresa estamos comprometidos con fortalecer una Cultura Corporativa donde la Ética, Transparencia y cumplimiento de la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción cimienten la actuación diaria de los procesos y áreas que integran esta organización, permitiendo hacer frente a los desafíos actuales de la institución y garantizando la operación eficiente de la CFE como una Empresa Productiva del Estado, al reconocer la importancia de impulsar y fortalecer la integridad pública.

Para garantizar lo anterior, es fundamental que nuestros socios comerciales se integren y vivan esta Cultura de Ética Corporativa. Por ello, hemos desarrollado diferentes mecanismos para extenderla a nuestros principales socios comerciales, los cuales clasificamos en:

- Proveedores de bienes: proveen equipos y materiales electrónicos, papelería, vehículos;
- Prestadores de servicio: reparan equipos y dan mantenimiento a instalaciones, etcétera; y
- Contratistas: para la construcción de obras electromecánicas y civiles.

En este sentido, el primer mecanismo mediante el cual extendemos nuestro compromiso con el combate a la corrupción hacia nuestros socios comerciales, son los manifiestos de Compromiso Ético y Declaraciones Éticas que signamos previos a cualquier relación comercial durante los procesos licitatorios con proveedores de bienes, prestadores de servicios y contratistas de obra. Mismas que enunciamos nuevamente a continuación:

- Compromiso Ético de CFE – Proveedores⁴⁰.
- Compromiso Ético de CFE – Empresas Licitantes en los proyectos de Inversión Financiada⁴¹.
- Declaración Ética de CFE – Proveedores⁴².
- Declaración Ética de CFE – Licitantes⁴³.
- Declaración Ética de CFE – Contratista⁴⁴.

Estos mecanismos, además de lo comentado en el apartado D2 (véase página 19), establecen las siguientes políticas tendientes a garantizar que en la relación de nuestra empresa con nuestros socios comerciales no existan actos ajenos a la Ética Corporativa y a asegurar que la cobertura de nuestra Política de Tolerancia Cero a la Corrupción se extienda, alcance y aplique en las relaciones comerciales que realizamos con proveedores de bienes, prestadores de servicio y contratistas licitantes; a través de la declaratoria de *COMPROMISO ÉTICO DE CFE – PROVEEDORES / LICITANTES EN LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN FINANCIADA*, que establece que:

“La Comisión Federal de Electricidad asume el compromiso de mantener los estándares más elevados de calidad e integridad en su trato con sus Proveedores y Empresas Licitantes, en tal sentido, el presente Compromiso Ético de CFE con sus Proveedores y 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

⁴⁰ Ídem 25, página 18.

⁴¹ Ídem 26, página 18.

⁴² Ídem 27, página 18.

⁴³ Ídem 28, página 18.

⁴⁴ Ídem 29, página 18.

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, proyectos de obra pública financiada y contratos con productores independientes de energía, 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.

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, la Ley de Comisión Federal de Electricidad 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 los siguientes lineamientos que detallan de forma específica el alcance y aplicación de nuestra Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, en las relaciones entre nuestra empresa y nuestros socios comerciales, mismos que enunciamos a continuación, para su pronta referencia:

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 empleados de CFE evitarán favorecer a algún participante.*
- Los Proveedores y Empresas Licitantes deberán abstenerse de llevar a cabo acciones que tengan por objeto obtener una ventaja indebida en las contrataciones públicas de carácter federal, estatal o municipal.*
- Los Proveedores y Empresas Licitantes no realizarán actos que tengan por objeto participar en contrataciones públicas de carácter federal, estatal y municipal, 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 y Empresas Licitantes 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 y Empresas Licitantes 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 empleados de CFE no deben aceptar regalos ni obsequios de Proveedores y Empresas Licitantes de CFE ni de quienes trabajan en su nombre.
- Los Proveedores y Empresas Licitantes no deberán ofrecer dinero o cualquier otra dádiva a un empleado de CFE, a cambio de que dicho empleado realice o se abstenga de realizar un acto relacionado con sus funciones, con el propósito de obtener un beneficio.

4. Conflictos de intereses

- Los empleados de CFE no deben celebrar transacciones con Proveedores y Empresas Licitantes de CFE que representen un conflicto de intereses.

5. Anticorrupción

- Los empleados 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 y Empresas Licitantes 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 empleados de CFE deben mantener registros exactos de todos los asuntos relacionados con sus operaciones comerciales con Proveedores y Empresas Licitantes, 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).

Denuncia de infracciones

Se pueden denunciar infracciones al Compromiso Ético de CFE con sus Proveedores y Empresas Licitantes de forma confidencial. En el cartel del Compromiso Ético de CFE con sus Proveedores y Empresas Licitantes que todas las instalaciones de CFE deben exhibir, habrá un número de teléfono gratuito, un email y un sitio web que Proveedores y Empresas Licitantes pueden usar para denunciar anónimamente infracciones y otras inquietudes. Las infracciones a nuestro Compromiso se informarán de manera confidencial a un tercero con la capacidad de procesar estas inquietudes. Todas las denuncias se dirigen a la Auditoría Interna (antes Órgano Interno de Control -OIC-) en CFE, donde se tramiten para su investigación y la toma de medidas correctivas, si es necesario.

Aunado a lo anterior, como empresa productiva del Estado, nos aseguramos que nuestros socios comerciales apliquen y cumplan lo dispuesto por la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios

del Sector Público –LAASSP-⁴⁵ y⁴⁶-, cuyo objetivo es normar y transparentar los procesos de adquisiciones de bienes, arrendamientos, servicios y la contratación de obra pública y servicios relacionados con las mismas, fortaleciendo así nuestro compromiso con el combate a la corrupción de los proveedores, prestadores de servicio y contratistas con los que sostenemos relaciones comerciales.

En paralelo, en el portal web de nuestra empresa contamos con un módulo de PROVEEDORES⁴⁷, que tiene por 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; operando a través de este medio diversos mecanismos encaminados a transparentar y eliminar cualquier acto de corrupción en los procesos de adquisiciones, arrendamientos, servicios, obras públicas y servicios relacionados con las mismas.

En este enlace abierto, nuestros socios comerciales pueden acceder a la siguiente información:

- Licitaciones de CFE⁴⁸, donde los socios comerciales pueden revisar el estado y condición de los procedimientos licitatorios públicos y exentos, en cualquiera de sus modalidades de contratación: obra pública y adquisiciones, arrendamientos y servicios.
- Programa anual de adquisiciones, arrendamientos y servicios⁴⁹, en el que pueden acceder a datos de carácter informativo de los techos presupuestales autorizados para materiales y suministros, servicios generales y bienes muebles e inmuebles por año fiscal.
- Pronóstico de requerimientos,
- Proyectos de convocatorias de adquisiciones, arrendamientos y servicios,⁵⁰
- Invitaciones a cuando menos 3 personas en materia de adquisiciones,⁵¹ en cumplimiento a lo establecido en la fracción I del artículo 43 de la LAASSP la difusión de los eventos de adquisiciones en la modalidad de invitación a cuando menos tres personas.
- Calendario de reuniones de los comités de adquisiciones,
- Estadísticas generales⁵², de adquisiciones correspondientes al año en curso, actualizadas al mes inmediato anterior de su publicación de los centros compradores de la empresa.

Así mismo, a través de este portal web, los socios comerciales pueden emitir **Opiniones, sugerencias ó quejas de los servicios en materia de adquisiciones**⁵³, que son turnados a las áreas responsables dentro de la empresa para su la atención procedente.

Importante de resaltar es que para fortalecer el cumplimiento de la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción y la normatividad en materia de relaciones con socios comerciales, la empresa a instituido como parte de las licitaciones públicas que realizamos para la contratación de bienes, arrendamientos y servicios, un programa de Testigos Sociales⁵⁴, que consiste en la participación de personas físicas que pertenezcan o no a organizaciones no gubernamentales, que pueden participar de mutuo propio, con derecho a voz en las contrataciones que lleve a cabo las entidades compradoras de la empresa, emitiendo al término de su participación un testimonio público sobre el desarrollo de las mismas.

⁴⁵ <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo99936.pdf>

⁴⁶ <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo12917.pdf>

⁴⁷ <http://www.cfe.gob.mx/Proveedores/Paginas/Proveedores.aspx>

⁴⁸ <http://app.cfe.gob.mx/Aplicaciones/NCFE/licitaciones>

⁴⁹ <http://app.cfe.gob.mx/Aplicaciones/NCFE/Pranad/>

⁵⁰ <http://app.cfe.gob.mx/aplicaciones/NCFE/proxlicitaciones/>

⁵¹ <http://app.cfe.gob.mx/Aplicaciones/NCFE/ProxLicitaciones3personas/>

⁵²

http://www.cfe.gob.mx/Proveedores/1_Adquisicionesarrendamientosyservicios/Paginas/Estadisticasgenerales.aspx

⁵³ http://www.cfe.gob.mx/Proveedores/1_Adquisicionesarrendamientosyservicios/Paginas/Opiniones.aspx

⁵⁴ Acuerdo por el que se establecen los lineamientos que regulan la participación de los testigos sociales en las contrataciones que realicen las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, <http://www.funcionpublica.gob.mx/unaopsf/comunes/testigo.htm>

Otro medio para fortalecer el cumplimiento de la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción y la normatividad en materia de relaciones con socios comerciales el software **CompraNet**⁵⁵, sistema electrónico de información pública gubernamental 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, haciendo de esta manera más transparente los procesos de contratación y eliminando así cualquier acto contrario a la Ética Corporativa.

En otro esfuerzo por extender el compromiso anticorrupción a los socios comerciales de la empresa, como parte de los procesos de contratación de bienes, servicios y obra pública, se integra como parte de los requisitos de las convocatorias a la licitación, en inciso “f”, el requerimiento para que los proveedores, prestadores de servicios y contratistas que formalicen una relación comercial con nuestra empresa signe una “**Declaración de Integridad**” (véase Ilustración 30 y página 44).

En esta el Licitante manifiesta que por sí mismo o a través de interpósita persona, que se abstendrá de adoptar conductas para que los trabajadores de la empresa 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).

A la par, con el objetivo de establecer un conducto con nuestros socios comerciales para detectar de manera conjunta actos contrarios a la Ética Corporativa, dentro del cuerpo del documento de la convocatoria a la licitación, específicamente en el numeral 23.5, señalamos que:

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 o Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público 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 promoverte, 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 o Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público y su Reglamento.

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

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
BASES DE [REDACTED]
[REDACTED]
Procedimiento No. [REDACTED]
[REDACTED]
MÉXICO, D.F. [REDACTED]

ANEXO No. 1
DECLARATORIA DE AUSENCIA DE IMPEDIMENTOS LEGALES

I. PERSONA FÍSICA:
NOMBRE: [REDACTED]
R.F.C.: [REDACTED]
DOMICILIO FISCAL: [REDACTED]

BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD:
EN MI CARÁCTER DE PROVEEDOR DE BIENES DECLARO QUE NO ME ENCUENTRO EN NINGUNO DE LOS SUPUESTOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 80 DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO, NI AQUELLO NUESTRO EN TÉRMINOS DE LA LAGSP O DE LA LOPSP.

II. PERSONA MORAL:
NOMBRE DE LA EMPRESA: [REDACTED]
R.F.C.: [REDACTED]
DOMICILIO FISCAL: [REDACTED]
NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL: [REDACTED]

EN MI CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA:
BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD:
DECLARO QUE NI REPRESENTA A LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE ELLA NI SE ENCUENTRAN EN NINGUNO DE LOS SUPUESTOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 80 DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO, NI AQUELLO NUESTRO EN TÉRMINOS DE LA LAGSP O DE LA LOPSP.

ATENTAMENTE
[REDACTED]
REPRESENTANTE LEGAL

Ilustración 12. Ejemplo de Declaratoria de Ausencia e Impedimentos Legales.

⁵⁵ www.compranet.gob.mx o <https://compranet.funcionpublica.gob.mx/web/login.html>.

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. Lic. Paulina Velasco Nungaray o C.P. Dulce Iris Hernández Loaeza.

2. 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 nuestra empresa, se ha instrumentado el Programa Institucional de Ética y Transparencia (PIET) 2012-2018⁵⁶,

que persigue la consolidación de una cultura de ética y transparencia al interior de la empresa.

El PIET está conformado por un conjunto de acciones tendientes a reforzar en los trabajadores de la empresa, 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; para con ello, construir una cultura corporativa que permita hacer frente a los desafíos actuales de la institución y convertir eficientemente a nuestra organización en una empresa productiva del Estado.

Este programa está integrado por cuatro temas fundamentales:

- **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).

Siendo las principales actividades del Programa Institucional de Ética y Transparencia:

⁵⁶ Fuente: Portal Intranet Micro Sitio de Transparencia, <http://transparencia.cfemex.com/PIET/Paginas/default.aspx>

- La evaluación de los capítulos 12 (Identidad con CFE y valores), 13 (Austeridad y combate a la corrupción), 15 (Normatividad y procesos) y 17 (Profesionalización de la Administración Pública Federal) de nuestra encuesta SICLO.
- Institucionalizar actividades de formación o capacitación relacionadas con los temas del PIET.
- Promover la participación en actividades a favor de la Integridad Pública (Código de Ética de CFE, Código de Conducta y Política de Tolerancia Cero a la Corrupción).
- 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 del mismo. Este documento refleja los principios y valores asumidos por la empresa 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”,

Posteriormente en 2012, con el propósito de dar cumplimiento a 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 2012⁵⁷ por la Secretaría de la Función Pública se conformó el Comité de Ética, 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 razón de lo anterior, el 26 de septiembre de 2012, de conformidad con el acuerdo CD/120/12 “El Comité de Directores toma conocimiento de que con fundamento 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”, emitidos por la Secretaría de la Función Pública y publicados el 6 de marzo de 2012 en el Diario Oficial de la Federación, se constituyó el Comisión de Ética Corporativa de CFE.

Esta Comisión de Ética Corporativa, nace con la finalidad de que la transparencia y los valores se vuelvan parte de la agenda permanente de la entidad. A la par esta Comisión dio integridad a las acciones en materia de ética y valores de la empresa; desapareciendo el Grupo de Enlace Institucional para la Transparencia, la Comisión de Reconocimiento a la Integridad y la Comisión Asesora para el cumplimiento del Código de Conducta de CFE, pasando todas las funciones de los anteriores a la referida Comisión de Ética Corporativa.

Actualmente, derivado del decreto de promulgación de la Ley de Comisión Federal de Electricidad⁵⁸ del 11 de agosto de 2014, la Comisión de Ética Corporativa asumió las funciones que realizaba el Comité de Ética y se adicionaron las funciones que el Consejo de Administración le otorgó en el Código de Ética de la Comisión Federal de Electricidad, sus Empresas Productivas, Subsidiarias y Empresas Filiales.

⁵⁷ <http://www.dof.gob.mx/index.php?year=2012&month=03&day=06>

⁵⁸ <http://www.dof.gob.mx/index.php?year=2014&month=08&day=11>

La Comisión de Ética Corporativa, tiene entre sus principales funciones⁵⁹:

- I. Establecer las bases para su organización, integración y funcionamiento.*
- II. Diseñar estrategias de difusión de los Códigos de Ética y de Conducta.*
- III. Analizar y resolver las inquietudes que se presenten con motivo de la aplicación de los principios y directrices contenidos en el Código de Ética*
- IV. Orientar sobre las inquietudes sobre los comportamientos clave establecidos en el Código de Conducta.*
- V. Asegurar que la CFE implementa un canal institucional por el cual se pueden identificar posibles actos de corrupción o acciones u omisiones que contravengan lo establecido en el Código de Ética, de conformidad con la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción establecida por el Consejo de Administración en el propio Código de Ética.*
- VI. Emitir y aprobar los documentos que sean necesarios para el cumplimiento de su objetivo.*
- VII. Conocer de posibles actos contrarios a los principios de actuación o directrices de la ética corporativa establecidos en el Código de Ética y canalizarlos a las instancias competentes.*
- VIII. Hacer el seguimiento sobre la implementación de las acciones que se desarrollen en las áreas para la difusión, comprensión y aplicación del Código de Ética.*
- IX. Informar, a través del Presidente de la Comisión de Ética Corporativa, al Director General y al Consejo de Administración sobre el programa de trabajo, acciones, resultados y cualquier caso contrario a los principios y directrices establecidos en este documento, que amerite ser comunicado por representar un riesgo para la operación o estabilidad de la empresa.*
- X. Elaborar el proyecto de actualización del Código de Ética.*
- XI. Revisar y actualizar el Código de Conducta.*
- XII. Colaborar y coadyuvar con las respectivas Unidades de Responsabilidades de la Comisión Federal de Electricidad y sus empresas productivas subsidiarias y empresas filiales, para los efectos a que se refiere el Capítulo V de la Ley de la Comisión Federal de Electricidad.*
- XIII. Establecer el mecanismo para que las personas que laboren para o en nombre de la Comisión Federal de Electricidad, sus empresas subsidiarias y filiales, firmen periódicamente una declaración por la que se comprometen a respetar el Código de Ética.*
- XIV. Establecer los mecanismos para evaluar el conocimiento y cumplimiento de este Código de Ética por parte el personal de la Comisión Federal de Electricidad, sus empresas subsidiarias y filiales. Debe procurarse que esta evaluación sea realizada por una organización externa.*
- XV. Proponer las medidas necesarias para fortalecer la debida observancia de los Códigos de Ética y Conducta.*
- XVI. 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.*

⁵⁹ INTEGRACIÓN Y OPERACIÓN DE LA COMISIÓN DE ÉTICA CORPORATIVA EN LA CFE, Fuente: <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/Integraci%C3%B3nyOperaci%C3%B3nOCT2015.pdf>

XVII. Determinar los indicadores de cumplimiento del Programa Institucional de Ética y Transparencia (PIET).

XVIII. Comunicar a la Unidad de Responsabilidades las conductas del personal que puedan constituir responsabilidad administrativa de las que llegare a tener conocimiento.

XIX. Definir estrategias para atender las instrucciones del Gobierno Federal en materia de Transparencia, Integridad, Igualdad de Oportunidades y Rendición de Cuentas.

XX. Informar al Consejo de Administración los resultados obtenidos en materia de ética corporativa.

En materia de Ética y Transparencia, en la empresa hemos 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.

En materia de Blindaje Electoral⁶⁰ (véase página 12), en la empresa hemos 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 de la empresa 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 de la empresa permitan la carga de gasolina el día de la elección.
- Monitoreo del uso de inmuebles:
 - ☒ Prohibiendo que se celebren dentro de instalaciones de la empresa de 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, a los menos ocho días antes de la elección.
- Monitoreo del ejercicio presupuestal:
 - ☒ Limitando las 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.

⁶⁰ <http://www.cfe.gob.mx/transparencia/Etica/Documents/GuiaBE2014.pdf>

- ☑ 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".

Finalmente, podemos enumerar las siguientes acciones realizadas al interior de los centros de trabajo de la empresa por el Departamento de Seguridad Social, que tienen por objeto detectar y combatir casos contrarios a la Ética Corporativa. Estos 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, endodoncias, 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, en la empresa hemos reiterado nuestro 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 (Ilustración 13).

A la par, el compromiso del Director General de la Empresa y los líderes de la organización con el combate a la corrupción se encuentra enmarcado en el Código de Ética y la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción emanada de este último (véase página 4-5).



Ilustración 13. Comunicados oficiales de compromiso del Director General y líderes con el Combate a la Corrupción.

Así mismo, el 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 y del Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible de nuestra empresa:

Política Responsabilidad Social 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.*

A la par, anualmente el Gerente de la División de Distribución de Centro Sur, Ing. Javier Valencia Barajas, signa el documento “Comunicación sobre el Progreso” -COP- (véase página 2 y 18), con lo que reitera su compromiso con el 10º Principio del Pacto Mundial Contra la corrupción.

Es importante resaltar que la Alta Dirección está fuertemente comprometida con la transparencia en la gestión y combate a la corrupción, por ello participan de manera directa o indirecta en cada una de las políticas, programas y acciones que la empresa ha implantado en esta materia; destacando entre sus principales roles:

- Cumplir y hacer cumplir el Código de Ética y Política de Tolerancia Cero a la Corrupción.
- Coordinar las acciones de Blindaje Electoral de CFE dentro de la jurisdicción de las áreas de influencia.
- 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.
- 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.

Además de los comunicados oficiales y Políticas antes comentadas, los líderes de la empresa se comunican a todo el personal su compromiso con el Código de Ética y Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, por medio de:

- **Medios Electrónicos**, a través de ellos la Alta Dirección de la empresa (Gerente, Subgerentes y Superintendentes), comunican semanalmente a todo el personal, sus actividades semanales así como las principales estrategias y políticas de la empresa; de esta manera, la Alta Dirección se asegura que toda la organización conoce el compromiso de sus líderes con la transparencia y combate a la corrupción (Ilustración 15).

- **Seminarios y Foros**, donde anualmente la Alta Dirección convoca a todos sus trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, para dar a conocer y difundir las nuevas políticas, lineamientos, metas y resultados obtenidos. Como parte de este proceso se hace del conocimiento de todo el personal los principios y valores del Código de Ética, las Política de Tolerancia Cero a la Corrupción y lineamientos en materia de combate a actos contrarios a la Ética Corporativa que entraran en vigor y se aplicarán durante el ejercicio (Ilustración 14).

- **Eventos de Capacitación**, que tienen como fin desarrollar y formar al personal con capacidades y conocimientos básicos para laborar dentro de la empresa. En ellos los líderes de la empresa refuerzan en los trabajadores la vivencia de los valores y principios del Código de Ética y su Política de Cero Tolerancia a la Corrupción.



Ilustración 14. Evento Seminario de Estrategia 2015.

El primer punto de contacto que los líderes aprovechan para este fin, son los Cursos de Inducción, que de conformidad con los Procedimientos de Reclutamiento, Selección e Incorporación de Personal son de carácter obligatorio para todo el personal que aspire a ingresar en la empresa. Durante esta inducción que tiene una duración de 3 meses los aspirantes son formados en la filosofía, valores y políticas de la institución, entre ellas el Código de Ética y su Política de Cero Tolerancia a la Corrupción.

A su vez, de manera cíclica durante cada ejercicio, como parte del Programa Anual de Capacitación (PAC), el personal temporal y de base es capacitado y actualizado en esta materia (Ilustración 16).

- **Actos Cívicos**, celebrados mensualmente en los centros de trabajo de la empresa, en ellos 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 los líderes 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

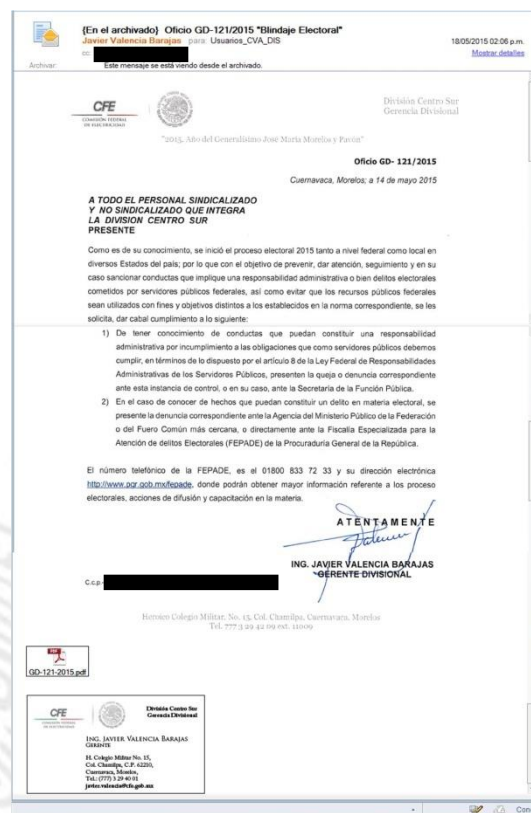


Ilustración 15. Comunicado oficial vía correo electrónico de "Blindaje Electoral".



Ilustración 16. Evento de Capacitación y difusión del Código de Ética y Política de Tolerancia Cero a la Corrupción 2015, imagen de ejemplo.



Ilustración 17. Acto Cívico en que se difunden los Valores del Código de Ética.

externas o méritos sobresalientes de la empresa (Ilustración 17).

- Otros medios utilizados se comentaron en el apartado B1 del presente documento (páginas 7-11).

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

Como lo hemos comentado con anterioridad, nuestra empresa, ha creado de manera paralela un sitio de internet e intranet llamado Micrositio de Transparencia (páginas 7-8), el primero enfocado a todos los grupos de interés: Clientes, Empresa, Personal y Sociedad (CEPS, por sus siglas); y el segundo enfocado a 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 el apartado B1, ya hemos comentado los elementos que los CEPS pueden consultar en la página de internet. Sin embargo, es importante resaltar que el **Micrositio de Transparencia de intranet** actúa como un enlace donde la empresa comunica al personal información adicional sobre los compromisos, programas y acciones a favor de la Transparencia, Combate a la Corrupción y la Rendición de Cuentas.

A través de este Micrositio de Transparencia de intranet los empleados tienen acceso a información de:

- a) **Ética y Transparencia**, en donde encuentran información sobre la:
 - i. Comisión de Ética Corporativa⁶¹, sus integrantes, lineamientos, estatutos de integración y operación, programa anual de trabajo, minutas, indicadores y resultados.
 - ii. Difusión de los Códigos de Ética y de Conducta⁶², donde pueden descargar información y material que ayuda a los trabajadores a la difusión y comprensión de los Códigos de Ética y Conducta, tales como manuales, videos, estampas, videos, firmas electrónicas, banners, carteles, entre otros.
 - iii. Material de apoyo⁶³, donde pueden acceder a las presentaciones, materiales de talleres, guías institucionales, evaluaciones, comportamientos clave, y material de apoyo referente al Código de Ética, Código de Conducta y Cultura de Ética y Transparencia.
 - iv. Videos del Código de Ética.
- b) **Igualdad de Oportunidades**: donde el personal puede acceder al logotipo, tipografía, posters, membretado, presentaciones y periódicos en esta materia.
- c) **Programas Federales**: donde encontraran información relacionada con los programas federales para impulsar y fortalecer la Transparencia y Rendición de Cuentas, sobre:
 - i. Transparencia focalizada⁶⁴, donde el personal puede acceder a información de manera proactiva, para prevenir riesgos, solucionar problemas de interés público y/o incidir positivamente en la toma de decisiones con respecto a bienes, productos y servicios que ofrecemos.
 - ii. Participación Ciudadana⁶⁵, donde pueden consultar documentos sobre los mecanismos para abrir canales de consulta, análisis, atención y rendición de cuentas con grupos estratégicos del sector privado y de la sociedad civil.
 - iii. ↓ (véase página 12).

⁶¹ <http://transparencia.cfemex.com/PIET/Paginas/ComisionEticaCorporativa.aspx>

⁶² <http://transparencia.cfemex.com/PIET/Paginas/DifusionCodigosEticayConducta.aspx>

⁶³ <http://transparencia.cfemex.com/PIET/Paginas/Material%20de%20apoyo.aspx>

⁶⁴ <http://transparencia.cfemex.com/TransyRendicionCuentas/Paginas/Transparenciafocalizada.aspx>

⁶⁵ <http://transparencia.cfemex.com/TransyRendicionCuentas/Paginas/Participacionciudadana.aspx>

d) **Línea Ética**⁶⁶: donde pueden presentar quejas o denuncias sobre la presunción o comisión de actos u omisiones que contravengan los principios de actuación y el Código de Ética de la Comisión Federal de Electricidad y sus EPS; así como quejas o denuncias de posibles actos de corrupción u omisiones irregulares o negligentes durante cualquier etapa del procedimiento de contratación o ejecución de contratos.

e) **Gaceta**⁶⁷ (véase página 9).



Ilustración 18. Gacetas de Transparencia, año 2015, números 1 a 5.

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: Nuestro espacio” (versión impresa y electrónica, página 10). En esta, 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 (Ilustración 19).

⁶⁶ <http://transparencia.cfemex.com/Etica/Paginas/LineaEtica.aspx>

⁶⁷ <http://transparencia.cfemex.com/Gaceta/Paginas/default.aspx>

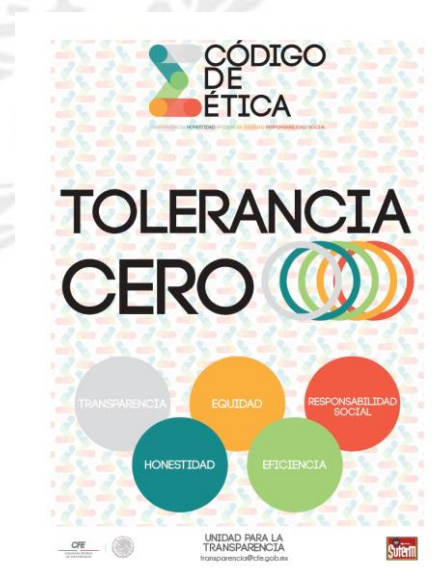


Ilustración 19. Revistas CFELiz Nuestro espacio, año 2015, números 52 a 54.

A la par de la revista “CFEliz Nuestro espacio”, semanalmente los líderes a través del área de Comunicación Social de la empresa, informan a los trabajadores sobre eventos relevantes y actividades que los centros de trabajo, áreas, procesos y trabajadores han realizado y se consideran de importancia para la empresa. Al igual que en la revista, a través de la Gaceta Electrónica Semanal “CFEliz Nuestro espacio”, se informa a todo el personal de: la filosofía institucional: Misión, Visión, Retos, Estrategias, programas de trabajo y metas; la Ética Corporativa: Código de Ética de CFE, Código de Conducta, Valores Institucionales, Comportamientos Clave, Principios de Actuación, Política de Tolerancia Cero a la Corrupción; y de los logros, nuevos proyectos y cambios en la normatividad, sistemas y procesos.

CFEliz Revista electrónica de la División Centro Sur
Primera semana Julio 2015 No. 3

SEGUIMOS IMPULSANDO LA ELECTRIFICACIÓN EN LA DIVISIÓN

Nuestra División sigue uniendo esfuerzos al de otras dependencias para impulsar la ampliación de redes eléctricas en el ámbito divisional.



La ampliación de las redes eléctricas permite dotar de servicio a personas que no lo tienen, o que lo tienen mediante instalaciones irregulares, encontrándose «colgados» de redes cercanas.

La inversión que nuestra División, sumada a las de otras dependencias, permitirá incorporar o regularizar 14 mil servicios en los estados de Morelos, México, Guerrero y Michoacán.



¡MEDIANTE LA ELECTRIFICACIÓN REDUCIMOS LAS PÉRDIDAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA!

CÓDIGO DE ÉTICA DE CFE



Los principios rectores de nuestro Código de Ética son:

- Transparencia,
- Eficiencia,
- Honestidad,
- Equidad y
- Responsabilidad social,

siempre enmarcados en la política de:

Cero tolerancia a la corrupción

Consulta el documento completo en el portal corporativo-CFEIntranet-Código de Ética de la CFE

CÓDIGO DE ÉTICA DE CFE

EN CFE DEBEMOS:

CUMPLIR CON NUESTRO HORARIO DE TRABAJO Y ELIMINAR TIEMPOS IMPRODUCTIVOS

- UTILIZAR DE MANERA ÓPTIMA LOS RECURSOS DE LA EMPRESA
- UTILIZAR DE MANERA EFICIENTE LOS RECURSOS ASIGNADOS PARA LA REALIZACIÓN DE NUESTRAS ACTIVIDADES.

TRANSPARENCIA HONESTIDAD EFICIENCIA EQUIDAD RESPONSABILIDAD SOCIAL

CÓDIGO DE ÉTICA

JULIO
MES DE LA

EFICIENCIA
CÓDIGO DE ÉTICA



CFEliz Revista electrónica de la División Centro Sur
Primera semana septiembre 2015 No. 11

CAPACITACIÓN DE INSTRUCTORES PARA NUEVA FASE DE CAPACITACIÓN DEL PAG

Jefes del departamento de trabajo, garantistas e instructores de zona fueron capacitados para impartir los dos módulos siguientes del Programa de Prevención de accidentes Graves (PAG):

- “Módulo III: “Manejo adecuado de mis emociones para la prevención de accidentes” y
- Módulo IV “Comunicación, percepción e integración de diferencias”



El curso se impartió los días 27 y 28 de agosto en las aulas de capacitación del centro de distribución Teapanzolco de la zona Cuernavaca.

Impartieron el curso las compañías:



DIFUSIÓN CÓDIGO DE ÉTICA DE CFE

Continuando con la difusión de nuestro código de ética, este mes de septiembre es el mes de la honestidad.

Recordemos que los principios de actuación indicados en nuestro Código de Ética, entre los que se cuenta la honestidad, son conceptos no negociables que rigen el actuar del Personal de la Comisión Federal de Electricidad, los cuales deben observarse en la operación cotidiana. Dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 4 de la Ley de la Comisión Federal de Electricidad.



Demostramos nuestro compromiso con la honestidad rechazando cualquier tipo de corrupción, cumpliendo con el marco legal aplicable y fortaleciendo una Cultura de la Legalidad.

CFEliz Revista electrónica de la División Centro Sur
Primera semana septiembre 2015 No. 11



CFEliz Revista electrónica de la División Centro Sur
9 de septiembre de 2015 No. 10

LA CORRUPCIÓN DEBILITA LA LEGITIMIDAD DE LAS INSTITUCIONES. ATENTA CONTRA LA SOSTENIBILIDAD DE LA EMPRESA Y LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO.

TOLERANCIA CERO
CÓDIGO DE ÉTICA

GRACIAS A TI LLEGAMOS AL 100% EN LA ENCUESTA

PROSALUD

JUNTOS TRABAJAREMOS POR TU SALUD !!!

100%

Depto. de seguridad Social



De forma adicional, en la empresa realiza diversos esfuerzos de comunicación, capacitación y adiestramiento en materia de combate a la corrupción, entre las que podemos destacar:

- Los esfuerzos en materia de Blindaje Electoral que realizamos durante en los periodos electorales en las jurisdicciones territoriales a que da atención nuestra empresa. Debemos evitar emitir comunicaciones o campañas de difusión que puedan impactar en favor de uno u otro candidato la opinión del electorado. Durante estos periodos solamente estamos autorizados a emitir avisos al público que no resalten ningún logro de la administración, evitando así influir a favor de algún candidato (véase página 12 e ilustración 21).



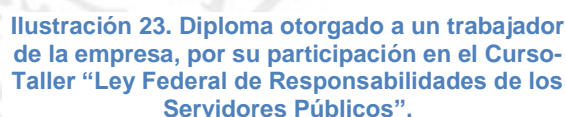
- La difusión de los principios, valores, Código de Conducta y Ética a todo el personal, a través de videoconferencias y su publicación en la página corporativa www.cfe.gob.mx, así como en las páginas de Intranet de la empresa.
- Las campañas de comunicación social, que incluyen declaraciones de no corrupción, es un ejercicio que se realiza a través de boletines y/o comunicados, en los que se hace énfasis a nuestros clientes que nuestro personal no puede pedir dinero por realizar su trabajo, ni condicionar sus servicios a la obtención de alguna dádiva o propina, informando que todo pago a CFE debe realizarse en sus oficinas con el que obtendrá recibo oficial que compruebe el pago realizado (véase Ilustración 22).



Ilustración 22. Campañas de comunicación que incluyen declaraciones a favor del combate a la corrupción, publicadas por diversos medios en el año 2015.

- La participación del personal en el Curso de Cultura de la Legalidad para Servidores Públicos, celebrado en marzo 2011, tuvo como finalidad el promover actitudes favorables al apego a la legalidad, la ética y la responsabilidad pública de los trabajadores de CFE como Servidores Públicos de la Administración Pública Federal (APF) y ciudadanos con tres objetivos

- En junio de 2015, trabajadores de la empresa participaron en el taller “Construyendo una Cultura de Ética y Transparencia en la CFE”, cuyo objetivo fue que el personal de la empresa reconociera la importancia de una cultura de ética y transparencia en la CFE para mejorar su desempeño como profesional, miembro de familia y ciudadano (véase Ilustración 24).



Con objeto de asegurar que la operación de los procesos de la empresa sea coherente con la Ética Corporativa y la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, se cuenta con diferentes mecanismos y controles para rendir cuentas, entre ellos podemos destacar:

- Ilustración 25. Informe de Seguimiento y control de los recursos designados a publicidad y difusión, y en general a las actividades de Comunicación Social.**

- La emisión mensual, a más tardar el último día hábil de cada mes, de un informe relativo a los procesos de contratación de obras públicas y servicios relacionados con las mismas, y de las adquisiciones y arrendamientos de bienes y servicios, formalizados durante el mes calendario inmediato anterior entregado a la Auditoría Interna (antes Órgano Interno de Control), de conformidad con el Artículo 40 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (LAASSP) y la Ley de Obras Públicas y servicios relacionados con las mismas (LOPSRM).
- La operación del programa Anual de Auditoría que tiene por objeto determinar la conformidad, 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.

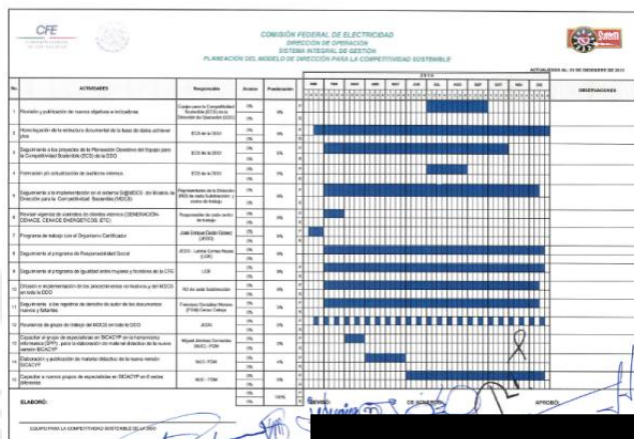


Ilustración 26. Programa Anual del Sistema Integral de Gestión y Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible.

- 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 empresa, 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.
- La operación de un programa de Supervisión de Procesos (véase página 21), 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, estas supervisiones tienen la finalidad de poder identificar conductas irregulares, actos susceptibles a desviaciones de la Ética Corporativa y actos de corrupción, 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 (véase página 12 e Ilustración 27).



Ilustración 27. Fotografías de supervisiones realizadas a personal de campo, como parte de la actividad “Viernes de Supervisión”.

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

Aunado a las políticas y mecanismos anticorrupción enfocados a mantener relaciones comerciales sanas y fomentar el compromiso con el combate a la corrupción de nuestros socios comerciales, comentadas en el apartado D5 (véase página 24), en la empresa hemos implementado y operamos otras acciones enfocadas a fomentar que los socios comerciales implementen y vivan el compromiso anticorrupción y hagan suya nuestra Política de Tolerancia Cero a la Corrupción.

Una de estas medidas es la constitución y operación de Consejos Consultivos en los Centros de Trabajo de la empresa, de conformidad con lo establecido en el Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción⁶⁸.

A través de estos Consejos Consultivos mantenemos un contacto directo con nuestros clientes, socios comerciales: gobiernos y el sindicato, organismos públicos y privados, y representantes de organismos ciudadanos; fomentando un diálogo abierto e impulsando la participación y colaboración conjunta para fortalecer la Transparencia, Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción hacia el interior de la empresa y en la Sociedad en general.

Estos Consejos Consultivos tienen como propósito:

- Informar de los avances programas y proyectos, resultados, opciones de servicio y de la gestión en general de la empresa.
- Ampliar la comunicación entre la sociedad y la empresa con retroalimentación en ambas direcciones, para facilitar la atención de las necesidades y su problemática, promoviendo la participación ciudadana en la gestión de la organización.
- Ampliar la capacidad de respuesta para fomentar la confianza ciudadana y de los grupos de interés en nuestra empresa.
- Dar a conocer los indicadores de desempeño, crecimiento y servicio de la empresa en los diferentes grupos de interés, en las localidades y regiones de nuestro mercado.
- Eliminar las conductas indebidas y dar absoluta transparencia a la gestión y desempeño, asegurando con ello abatir los niveles de corrupción.
- Apoyar a las autoridades municipales y estatales, responsables de atender las necesidades sociales.
- Fortalecer los vínculos y establecer acciones conjuntas para fomentar la transparencia y combatir la corrupción.

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 HERMES⁶⁹.

Otro ejercicio que se lleva a cabo en la División Centro Sur con la finalidad de contribuir a que los socios comerciales implementen compromisos anticorrupción, es la Reunión con Contratistas de Obra Pública, Proveedores de



Ilustración 28. Fotografía de Sesión del Consejo Consultivo del Estado de Morelos.



Ilustración 29. Fotografía de sesión de la Reunión con Contratistas de Obra Pública, Proveedores de Bienes y Prestadores de Servicios.

⁶⁸ Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción, Secretaría de la Función Pública, Gobierno Federal, <http://www.programaanticorrupcion.gob.mx/web/doctos/pnrctcc/espanol.pdf> y , <http://www.programaanticorrupcion.gob.mx/>.

⁶⁹ <http://10.10.6.195/hermes>

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 la transparencia y los programas de combate a la corrupción.

A la par, los procesos de la Administración de nuestra empresa, 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” (véase Ilustración 30 y página 28).

Esta Declaración de Integridad debe ser signada 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.

Ilustración 30. Formato de Declaración de Integridad.

En el mismo tenor, nuestra empresa requiere de sus socios comerciales, la firma de la Declaratoria de Ausencia e Impedimentos Legales, (véase Ilustración 12, página 28); asegurando con ello, que estos no están inhabilitados, no adeudan multas o se encuentran en ninguno de los supuestos que los inhabilitan para establecer relaciones comerciales con nuestra empresa, los cuales están establecidos en el artículo 50 de la LAASSP⁷⁰.

Así la empresa fomenta la transparencia y el combatir la corrupción, al asegurar que no establece relaciones comerciales con los proveedores, prestadores de servicio y contratistas siguientes:

- I. Aquéllas en que un empleado de la empresa que intervenga en cualquier etapa del procedimiento de contratación tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllas de las que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o sus parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles, o para terceros con los que tenga relaciones

⁷⁰ Ídem 38, página 23.

- profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el empleado de la empresa o las personas antes referidas formen o hayan formado parte durante los dos años previos a la fecha de celebración del procedimiento de contratación de que se trate;
- II. Las que desempeñen un empleo, cargo o comisión en nuestra empresa, el servicio público, o bien, las sociedades de las que dichas personas formen parte, sin la autorización previa y específica de la Secretaría de la Función Pública;
 - III. Aquellos proveedores (socios comerciales) que, por causas imputables a ellos mismos, les hubiéremos rescindido administrativamente más de un contrato, dentro de un lapso de dos años calendario contados a partir de la notificación de la primera rescisión;
 - IV. Las que se encuentren inhabilitadas por resolución de la Secretaría de la Función Pública en los términos del Título Quinto de la LAASSP y Título Sexto de la LOPSRM;
 - V. Los proveedores que se encuentren en situación de atraso en las entregas de los bienes o en la prestación de los servicios por causas imputables a ellos mismos, respecto de otro u otros contratos celebrados con la propia empresa, siempre y cuando éstas hayan resultado gravemente perjudicadas;
 - VI. Aquellas que hayan sido declaradas sujetas a concurso mercantil o alguna figura análoga;
 - VII. Aquellas que presenten proposiciones en una misma partida de un bien o servicio en un procedimiento de contratación que se encuentren vinculadas entre sí por algún socio o asociado común⁷¹;
 - VIII. Las que pretendan participar en un procedimiento de contratación y previamente hayan realizado o se encuentren realizando, por sí o a través de empresas que formen parte del mismo grupo empresarial, en virtud de otro contrato, trabajos de análisis y control de calidad, preparación de especificaciones, presupuesto o la elaboración de cualquier documento vinculado con el procedimiento en que se encuentran interesadas en participar, cuando con motivo de la realización de dichos trabajos hubiera tenido acceso a información privilegiada que no se dará a conocer a los licitantes para la elaboración de sus proposiciones;
 - IX. Aquellas que por sí o a través de empresas que formen parte del mismo grupo empresarial pretendan ser contratadas para elaboración de dictámenes, peritajes y avalúos, cuando éstos hayan de ser utilizados para resolver discrepancias derivadas de los contratos en los que dichas personas o empresas sean parte;
 - X. Las que celebren contratos sobre las materias reguladas por esta Ley sin estar facultadas para hacer uso de derechos de propiedad intelectual, y
 - XI. Las que hayan utilizado información privilegiada, proporcionada indebidamente por trabajadores de la empresa o sus familiares por parentesco consanguíneo y, por afinidad hasta el cuarto grado, o civil;
 - XII. Las que contraten servicios de asesoría, consultoría y apoyo de cualquier tipo de personas en materia de contrataciones gubernamentales, si se comprueba que todo o parte de las contraprestaciones pagadas al prestador del servicio, a su vez, son recibidas por trabajadores de la empresa por sí o por interpósita persona, con independencia de que quienes las reciban tengan o no relación con la contratación;
 - XIII. Aquellos licitantes que injustificadamente y por causas imputables a ellos mismos, no hayan formalizado un contrato adjudicado con anterioridad por la convocante.

Fomentando y garantizando con lo anterior que los Socios Comerciales lleven a cabo acciones al interior de sus empresas para implementar los compromisos anticorrupción y hacer cumplir la Ética Corporativa de nuestra empresa.

⁷¹ Se entenderá que es socio o asociado común, aquella persona física o moral que en el mismo procedimiento de contratación es reconocida como tal en las actas constitutivas, estatutos o en sus reformas o modificaciones de dos o más empresas licitantes, por tener una participación accionaria en el capital social, que le otorgue el derecho de intervenir en la toma de decisiones o en la administración de dichas personas morales.

Con la finalidad de evitar actos de corrupción en contra de nuestra empresa, 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 notarías, 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.

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 nuestra empresa, se suscribe en primera instancia a lo establecido en el artículo 8º de la LFRAP (véase página 15).

En el mismo tenor, contamos con un Manual de Organización (MO-DG000), en el que se establece las facultades y responsabilidades de los diferentes niveles del personal directivo, este documento que se encuentra disponible en el repositorio de control de documentos para acceso de todo el personal. De este documento, se desprenden Perfiles de Puesto en donde dentro de las Funciones Específicas y Generales se establecen las responsabilidades en la implementación en materia de combate a la corrupción y rendición de cuentas.

Ejemplo de ello, podemos citar que dentro de las FUNCIONES GENERALES definidas en los perfiles de puesto se ha integrado:

“MOSTRAR RESPETO Y PROBIDAD ANTE USUARIOS, CLIENTES Y LA CIUDADANIA, DIRIGIÉNDOSE A ELLOS CON RESPETO”.

Con lo anterior, nos aseguramos que la rendición de cuentas y la implementación de los compromisos anticorrupción sea una responsabilidad a todos los niveles de la organización, incluido el nivel gerencial.

Así mismo, dentro de las FUNCIONES ESPECÍFICAS definidas en los perfiles de puesto (véase Ilustración 31), se han definido algunas responsabilidades muy puntuales en materia de rendición de cuentas y combate a la corrupción. A manera de ejemplo, podemos citar el caso del perfil de puesto correspondiente al jefe de Departamento de Trabajo, que en sus específicas establece las siguientes responsabilidades:

“1. Dirigir, analiza, supervisar y evaluar la formulación de actas administrativas originadas por conductas irregulares, por riesgos de trabajo o por

CFE Una empresa de clase mundial

FUNCIONES ESPECÍFICAS:

1. DIRIGIR, ANALIZAR, SUPERVISAR Y EVALUAR LA FORMULACIÓN Y EL TRAMITE DE ACTAS ADMINISTRATIVAS ORIGINADAS POR CONDUCTAS IRREGULARES, POR RIESGO DE TRABAJO O POR DAÑOS A BIENES DE LA INSTITUCIÓN Y POR OTROS EVENTOS QUE INVOLUCREN A TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA DIVISION.
2. LEVANTAR ACTAS ADMINISTRATIVAS ORIGINADAS POR CONDUCTAS IRREGULARES, POR RIESGO DE TRABAJO O POR DAÑOS A BIENES DE LA INSTITUCIÓN Y POR OTROS EVENTOS QUE INVOLUCREN A TRABAJADORES DEL ORGANISMO.
3. ELABORACIÓN DE DETERMINACIÓN DE SANCIONES LABORALES DERIVADAS DE CONDUCTAS IRREGULARES DE TRABAJADORES DEL ORGANISMO.
4. SUPERVISIÓN Y CORRECCIÓN DE PROYECTOS DE DETERMINACIONES DE SANCIONES LABORALES ELABORADAS POR PROFESIONISTAS.
5. ELABORACIÓN DE OFICIOS DE NOTIFICACIÓN DE SANCIONES PERSONALIZADOS.
6. DAR SEGUIMIENTO Y VERIFICAR QUE LAS SANCIONES O DETERMINACIÓN QUE SE ELABORAN DERIVADO DE LAS ACTAS, SEAN NOTIFICADAS Y ATENDIDAS EN LOS TÉRMINOS QUE ESTABLECE LA LEY.
7. ELABORACIÓN DE TARJETAS DE INFORMACIÓN DE ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES A SANCIONAR Y LOS SANCIONADOS.
8. DIRIGIR, SUPERVISAR EVALUAR QUE SEAN ATENDIDAS EN FORMA SATISFATORIA Y OPORTUNA LAS SOLICITUDES DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE TRABAJADORES O EX TRABAJADORES, PARA LA ATENCIÓN DE JUICIOS LABORALES.
9. APOYAR A LOS DIVERSOS DEPARTAMENTOS DE LA SUBGERENCIA EN LA INTERPRETACIÓN DE ASPECTOS JURÍDICOS.
10. ATENDER LOS OFICIOS DE COMISIÓN QUE RESULTAN DE LAS SOLICITUDES O NECESIDADES DE LA ZONA.
11. ASESORAMIENTO A LOS DIVERSOS CENTROS DE TRABAJO EN LA APLICACIÓN DE CRITERIOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CONVENIOS ADICIONALES C.F.E. - S.U.T.E.R.M., LEY DEL SEGURO SOCIAL Y CIRCULARES.
12. FORMULACIÓN DE DICTÁMENES POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.
13. FORMULACIÓN DE CONVENIOS Y RECIBOS DERIVADOS DE LOS DICTÁMENES POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.
14. TRAMITE ANTE LA ADMINISTRACIÓN DIVISIONAL RESPECTO DE LA GLOSA O EMISIÓN DE LOS TÍTULOS DE CRÉDITO POR PAGO DE DICTÁMENES.
15. ELABORACIÓN DE CÁLCULOS PARA CUALQUIER TIPO DE LIQUIDACIÓN SOLICITADOS POR JURÍDICO.
16. REVISIÓN DE PROYECTOS DE DICTÁMENES, RECIBOS, CONVENIOS Y RATIFICACIONES ANTE LA AUTORIDAD LABORAL.
17. REVISIÓN DE PROYECTOS DE CÁLCULO DE LIQUIDACIÓN.
18. VERIFICAR, CORREGIR Y COORDINAR LA ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE TRABAJO Y ESTADÍSTICAS CORRESPONDIENTES DEL ÁREA Y EVALUANDO LOS RESULTADOS DE SU EJECUCIÓN DE ACUERDO A POLÍTICAS Y DISPOSICIONES ESTABLECIDAS.
19. ASISTIR ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES PARA RATIFICACIÓN DE CONVENIOS ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE U OTRAS AUTORIDADES LABORALES.
20. REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE ÍNDICE DE ACTAS ADMINISTRATIVAS.
21. ELABORACIÓN DE TARJETAS, CONTROLES Y CARPETA DE ASUNTOS QUE SE TRATAN CON LA COORDINACIÓN SINDICAL DIVISIONAL.
22. ELABORAR Y ACTUALIZAR LOS PROCEDIMIENTOS APLICABLES A LAS ÁREAS.
23. EFECTUAR TRABAJOS ESPECIALES POR ENCARGO DE LA JEFA TURIA INMEDIATA.
24. ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE ESTADÍSTICAS DE PERSONAL.
25. REVISIÓN DE LOS CONTROLES ESTADÍSTICOS DE ACTAS ADMINISTRATIVAS, DICTÁMENES, RECONOCIMIENTOS DE ANTIGÜEDAD Y LIQUIDACIONES QUE SE FORMULAN EN EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO.
26. APLICAR ACCIONES PARA EL USO RACIONAL DE LOS RECURSOS HUMANOS.

CLAVE:

Ilustración 31. Extracto de Funciones Específicas de Perfil de Puesto, ejemplo.

daños a bienes de la institución y por otros eventos que involucren a trabajadores de la división.

2. Levantar actas administrativas originadas por conductas irregulares por riesgos de trabajo o por daños a bienes de la institución y por otros eventos que involucren a trabajadores de la división.

3. Elaboración de determinación de sanciones laborales derivadas de conductas irregulares de trabajadores del organismo.”

A la par, para asegurar la implementación de los compromisos anticorrupción en los procesos relacionadas con la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público y la Ley de Obra Pública y servicios relacionados con la misma, en la empresa contamos con el “Cuadro de Facultades y Responsabilidades Divisional (C-4088-100)” y el “Cuadro de Facultades y Responsabilidades de Zonas de Distribución (C-4088-101)” que establecen los niveles de compromiso de los niveles directivos y gerenciales en las actividades y operaciones de contratación directa, adjudicación directa, invitación a cuando menos tres personas y licitación. Estableciendo los conceptos y montos máximos permisibles en materia de adquisiciones y contratación que pueden solicitar, revisar y autorizar los diferentes niveles jerárquicos de la organización en los diferentes Centros de Trabajo (véase Ilustración 32).

CONCEPTO	FORMULACIÓN/REVISIÓN	AUTORIZACIÓN	DISTRIBUCIÓN
1. Contratación directa, cuando el monto no exceda de \$5,750,000.00 (5 millones 750 mil pesos).	Presupuesto	Jefe de Departamento	
2. Adquisición directa, cuando el monto no exceda de \$5,750,000.00 a \$24,000,000.00.	Jefe de Oficina, Jefe de Departamento, Jefe de Centro de Trabajo, Jefe de Zona, Jefe de Agente, Administrador Área Operativa	Administrador Área Operativa	
3. Adquisición directa, cuando el monto no exceda de \$24,000,000.00 a \$24,000,000.00.	Administrador Área Operativa	Administrador Área Operativa	
4. Invitación a cuando menos tres personas, cuando el monto no exceda de \$24,000,000.00 a \$1,000,000.00.	Administrador Área Operativa	Administrador Área Operativa	

Ilustración 32. Extracto del Cuadro de Facultades.

A su vez, el artículo 4º de la LFRAP, se establece la responsabilidad los contralores internos y los titulares de las áreas de auditoría de los órganos internos de control (hoy Auditorías Internas), en materia de implementación de los compromisos anticorrupción, quienes serán los encargados de la investigación, tramitación, sustanciación y resolución, en su caso, de los procedimientos recursos que en contra de los trabajadores de nuestra empresa se realicen.

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

- Consejos Consultivos (véase página 43).
- Reuniones internas y externas (véase páginas 34 y 43).
- Páginas de internet e intranet (véase páginas 7-9 y 36).
- Publicaciones, comunicados y avisos (véase páginas 9-11 y 37-39).
- Entre otros.

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

Además del Protocolo de Atención a quejas o denuncias sobre casos contrarios a la Ética Corporativa; Manual de buenas prácticas para la atención de casos de discriminación, acoso y hostigamiento; y Procedimiento de Aplicación de Guías de Supervisión GS920 comentados en el apartado B2 (véase página 12) y los perfiles de puesto y Cuadro de Facultades y Responsabilidades comentados en el apartado anterior; en la empresa contamos con otros procedimientos de Recursos Humanos enfocados a dar soporte a la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, siendo estos:

- El Contrato Colectivo de Trabajo, que en sus Cláusulas 46.- SEPARACIONES y 47.- PRIVACIÓN DE LIBERTAD A LOS TRABAJADORES, establece los casos en que la empresa podrá separar del cargo a un trabajador ya sea sindicalizado o no sindicalizado.

- 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”; que tiene como objetivo 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.
Cabe resaltar que en estos mecanismos, una parte fundamental es la integración de los aspirantes a ser empleados de la empresa, ingresan a un Curso de Nuevo Ingreso, que con una duración mínima de 3 meses, forma a los futuros empleados integrándolos a nuestra cultura organizacional de Alto Desempeño, Ética Corporativa y Tolerancia Cero a la Corrupción, a través de diferentes módulos, entre los que podemos destacar los de formación en ética, transparencia, combate a la corrupción y vivencia de valores.
- El “Plan de Calidad Nóminas, PC-4088-063”, que tiene por objetivo asegurar la transparencia y oportunidad en materia de remuneraciones al personal:
- El “Plan de Calidad Seguridad Social, PC-4088-064” y el “Manual Institucional de Procedimientos de Relaciones Laborales, CD000”, que, en materia de Procesos Disciplinarios, tienen como propósito principal:
 - homologar los procesos operativos y las políticas inherentes a las relaciones laborales dentro de la empresa, sustentados en la normatividad vigente;
 - apoyar en la realización de funciones en el área, su secuencia ordenada y metódica; y
 - fomentar tanto la simplificación de las actividades y operaciones, como la facilitación de su revisión y actualización de manera sistemática.
- El Procedimiento 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, que tienen como propósito normar las sanciones que aplicamos en la empresa en los casos de Corrupción, contando así con un sistema de apoyo adecuado para prevenir la corrupción en el marco de la Política de Tolerancia Cero.
- Ley Federal del Trabajo⁷², Título Décimo, Artículos 516 y 517, que establecen la prescripción de los actos y acciones en materia de sanciones hacia los trabajadores; los artículos 671, 672 y 673, que definen los tipos de sanciones y causas de destitución de los representantes de los trabajadores y de los patrones; y el Título Dieciséis que establece las responsabilidades y sanciones por violaciones a las normas de trabajo cometidas por los directivos o por los trabajadores de la empresa.

Con la finalidad de asegurar que la normatividad interna y las leyes que competen a nuestra labor como empresa, son cumplidas por todos nuestros empleados durante el ejercicio de sus funciones, en los Centros de Trabajo contamos con un Departamento Jurídico que en colaboración con el Departamento de Trabajo (véase página 46), son los encargados de hacer valer que todas las áreas y procesos, así como todos los trabajadores de la empresa acaten la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción y se conduzcan conforme a los principios de Ética Corporativa, aplicando las sanciones administrativas y penales que correspondan a aquellos que incumplan.

Como se ha comentado, la organización identifica riesgos de corrupción a través de auditorías y las supervisiones (véase página 42) 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 y omisiones a la Ética Corporativa, la empresa realiza acciones para sancionar los casos de corrupción detectados.

⁷² http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

En estos casos, la Alta Dirección de la empresa, 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 nuestros trabajadores, 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, para así cuidar el término legal para despedir justificadamente a los trabajadores y disciplinar sus faltas (Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo).

Las Actas Administrativas se someterán a estudio del “Comité Técnico para Análisis e Interpretación de Actas Administrativas”, 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 Alta Dirección (Gerencia) de empresa, por conducto de la Subgerencia de Trabajo y Servicios Administrativos Divisional.

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, precisando que por los hechos denunciados se le rescindió su contrato individual de trabajo y se le dio vista al Órgano Interno de Control (hoy Auditoría Interna).

Así como resultado de la aplicación de los procedimientos mencionados con anterioridad en este capítulo, se han aplicado las medidas disciplinarias al personal sindicalizado y de confianza, comentadas en la Tabla 2, presentada en la página 23 de este documento.

Aunado a lo anterior, 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.

Además de los procedimientos y medidas antes comentadas, en la empresa contamos con diversos mecanismos que buscan reconocer el estricto apego y cumplimiento de la Política de Tolerancia Cero y Ética Corporativa por el personal, destacando los siguientes:

- Medalla “ADOLFO LÓPEZ MATEOS”, reconocimiento que se realiza anualmente en un evento público en el que participa todo el personal de la empresa, este es otorgado por 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.



Ilustración 33. Imágenes de la entrega de la Medalla “ADOLFO LÓPEZ MATEOS”.

- Incentivo Grupal, incentivos económicos otorgados al personal por el esfuerzo colectivo en el cumplimiento al valor de Responsabilidad y Productividad del Código de Ética, considera otorgar un incentivo de 9 a 15 días de salario al personal cuyo Centro de Trabajo cumpla con todas las metas, o 24 de salario, en el caso de que resulte ser el mejor.
- Reconocimiento por años de servicio, que se otorga a todo trabajador que cumple años de labor y servicio ininterrumpido otorgado a nuestra empresa.
- Incentivo Constancia de Puntualidad, premio al trabajador por puntualidad en un periodo de 14 días dentro de su horario de trabajo.

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

Como se comentó anteriormente, en nuestra empresa contamos con una Línea Ética (página 37), donde el personal puede presentar quejas o denuncias sobre la presunción o comisión de actos u omisiones que contravengan los principios de actuación, la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, el Código de Ética de la Comisión Federal de Electricidad y sus EPS, y la normatividad de la empresa; así como quejas o denuncias de posibles actos de corrupción u omisiones irregulares o negligentes durante cualquier etapa de los procedimientos de contratación o ejecución de contratos.

A la par, cuando se trata de inconformidades posibles actos de corrupción u omisiones irregulares o negligentes o denuncia de infracciones, la Auditoría Interna (antes Órgano Interno de Control –OIC-) de la empresa 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 mismas, e incumplimientos a las responsabilidades establecidas en LFRASP, Código de Ética, Política de Tolerancia Cero y normatividad aplicable.

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

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 citar 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>

Ilustración 34. Extracto de Convocatoria/Contrato.

A la par, la nuestra empresa, ha puesto a disposición de la sociedad en general los siguientes medios, para presentar inconformidades por corrupción o denuncia de infracciones, ante la Auditoría Interna en las páginas web: www.cfe.gob.mx; en el teléfono: 052 55 52-29-44-00, Extensiones 90519 y 90520; o vía correo electrónico: transparencia@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.

ENCUESTA DE TRANSPARENCIA

Area Convocante

Procedimiento de Licitación No.

Bienes o Servicios a Contratar

SUPUESTO	CALIFICACIÓN		
	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN GENERAL DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1. El mecanismo de revisión previa de las bases de licitación, la proposición información oportuna y útil.			
2. El contenido de las bases es claro y preciso.			
3. La convocante atendió todas las preguntas planteadas en la junta de aclaraciones.			
4. Los eventos de presentación de propuestas 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 instalaciones donde se celebraron los actos de licitación fueron adecuadas y el acceso al inmueble fue expedito.			
8. La licitación se agotó a la normatividad vigente.			
9. El trato de los servidores públicos que participaron fue respetuoso y amable.			
10. Voluntad a participar en una Licitación de C.F.E.			

Ilustración 35. Ejemplo de Encuesta de Transparencia aplicada a los proveedores, prestadores de servicio y/o contratistas durante los procedimientos: Licitación Pública, Invitación a cuando menos Tres y Adjudicación Directa.

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 actos contrarios a la Ética Corporativa por parte de los trabajadores de nuestra empresa 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”⁷³, que tiene por objetivo establecer la metodología para llevar a cabo auditorías internas que permitan determinar la conformidad, la implementación y el mantenimiento eficaz de todos los procesos en todas las áreas y centros de trabajo de la empresa.

Con este procedimiento se busca asegurar que todo el personal cumple con la legislación y normatividad interna y externa de la empresa, así como el cumplimiento de los principios de Ética Corporativa, la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, el Código de Ética de CFE y sus EPS.

Las Auditorías se realizan con apoyo de las normas internacionales ISO 9001, ISO 14001, NMX-SAST-001 e ISO 19011 vigentes, y vigilando el cumplimiento de las leyes, reglamentos y legislación internacional, federal y estatal aplicables a las funciones de la empresa.

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, la Auditoría Interna (antes 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.

73

<http://ldopra01.cfemex.com/apps/achiever/1020/cd1020.nsf/3B68EF56E4EDF03C80256CB0005CB4C0/78EDA6F78148FB2E862573EE006D6F02?OpenDocument>

Estas Auditorías son realizadas periódicamente, en el caso de las Auditorías Internas aplicadas por la empresa, son efectuadas con una periodicidad anual; mientras que las Auditorías aplicadas por la Auditoría Interna (antes Órgano Interno de Control) de la empresa son realizadas periódicamente durante el año, de acuerdo a un programa establecido por el propio organismo fiscalizador.

D11 Participación voluntaria en iniciativas anticorrupción.

Nuestra empresa, 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.

3. IMPLEMENTACIÓN

B7 Procesos de monitoreo y mejora.

En nuestra empresa, se vive la premisa de que “lo que no se mide, no se controla y lo que no se controla, no se puede mejorar”.

Por ello, para monitorear la operación, eficiencia y eficacia de las acciones ejecutadas en materia de transparencia, combate a la corrupción y vivencia de la cultura de Ética Corporativa, en la empresa hemos establecido a diferentes niveles y procesos, métodos e indicadores (métricas) internos y externos enfocados a evaluar la vivencia y eficiencia de estas.

De tal manera que el impacto de las acciones es monitoreado a través de:

MECANISMO	PROPÓSITO / PROCESO RESPONSABLE / FRECUENCIA
Encuestas de Salida	A través de este medio los clientes evalúan los servicios de: Atención en Ventanillas, Atención Telefónica, CFEmáticos, Aviso Recibo, Cobranza Externa, Atención a solicitudes y suministro, Cortes y reconexiones, e Inconformidades por alto consumo; a través de parámetros de calidad, tiempo, oportunidad, amabilidad, información proporcionada y CONDUCTAS IRREGULARES . Proporcionando así a la empresa información que permite vigilar y controlar actos ajenos a la Ética Corporativa, y establecer las medidas pertinentes para su corrección. Frecuencia: Diaria.
Encuesta CIER	Encuesta Externa aplicada por la Comisión de Integración Energética Regional (CIER) ⁷⁴ , quien con base en la metodología Abradee, mide el nivel de satisfacción de los consumidores con respecto a la calidad del producto y de los servicios prestados por la DCS. Esta metodología mide: el Suministro de energía, Información y comunicación, Factura de energía, Atención al consumidor, IMAGEN DE LA EMPRESA , Responsabilidad Social, Alumbrado Público y Precio. Con base en la variable IMAGEN DE LA EMPRESA, podemos establecer las medidas pertinentes prevenir y corregir actos ajenos a la Ética Corporativa. Frecuencia: Anual.
Encuesta de Cultura	Método propio (Encuesta Interna) para la evaluación de la vivencia de la Cultura de la empresa por los trabajadores, en sus procesos y áreas. En esta encuesta de Cultura de Calidad , evaluamos 10 satisfactores: Servicio, HONESTIDAD, RESPONSABILIDAD, RESPETO , Trabajo en Equipo, Seguridad Industrial, Lealtad, Orden, Educación y Constancia y Protección al Medio Ambiente. Con base en los factores de las variables HONESTIDAD, RESPONSABILIDAD, RESPETO, los líderes de la empresa establecen medidas tendientes a fortalecer la vivencia de la Cultura de Ética Corporativa, y plantean acciones para prevenir y corregir posibles actos de corrupción. Frecuencia: Semestral.

⁷⁴ Comisión de Integración Energética Regional (CIER), <http://www.cier.org.uy/>

MECANISMO	PROPÓSITO / PROCESO RESPONSABLE / FRECUENCIA
Encuesta SICLO	<p>Encuesta Interna de percepción que con base en una escala de Likert con cinco niveles de 0-100. Tiene como propósito conocer la visión que los trabajadores tienen sobre el tipo de dirección, estructura organizacional, las facilidades de crecimiento Individual, el crecimiento de la cultura de calidad en la organización, y el grado de afiliación con la Empresa.</p> <p>Esta encuesta evalúa los temas: 1) Recompensas y Reconocimientos; 2) Capacitación y Desarrollo; 3) Innovación y Cambio; 4) Equidad y Género; 5) Comunicación; 6) Disponibilidad de recursos; 7) Calidad de vida laboral; 8) Calidad de vida laboral; 9) Balance trabajo-familia; 10) Colaboración y trabajo en equipo; 11) Liderazgo y participación; 12) IDENTIDAD CON LA DCS Y VALORES; 13) AUSTERIDAD Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN; 14) Enfoque En Resultados Y Productividad; 15) NORMATIVIDAD Y PROCESOS; 16) Efectividad de la encuesta; 17) Profesionalización de la Administración Pública Federal; y 18) Estrés Laboral.</p> <p>Con base en los resultados de los temas 11 a 15, los líderes de la empresa establecen medidas tendientes a fortalecer la vivencia de la Cultura de Ética Corporativa, y plantean acciones para prevenir y corregir posibles actos de corrupción.</p> <p>Frecuencia: Semestral.</p>
Encuesta Great Place to Work®	<p>Encuesta Externa para la medición de clima y cultura organizacional (trust index®) que evalúa 5 dimensiones: credibilidad, orgullo, RESPECTO, imparcialidad y compañerismo; por medio de 58 reactivos.}</p> <p>Con base en los resultados del reactivo RESPETO, los líderes de la empresa establecen medidas tendientes a fortalecer la vivencia de la Cultura de Ética Corporativa, y plantean acciones para prevenir y corregir posibles actos de corrupción</p> <p>Frecuencia: Semestral.</p>

A través de las Encuestas de Salida, podemos evaluar específicamente la calificación que nuestros clientes nos otorgan sobre el atributo Honestidad del personal; esto con base en un reactivo de la encuesta que en específico pregunta al cliente “¿Detectó alguna conducta irregular del personal que le atendió?”. Estos resultados se ven impactados en el indicador de satisfacción del cliente, el cuál es monitoreado anualmente a través del indicador Calificación de la Satisfacción del Cliente (véase Tabla 3).

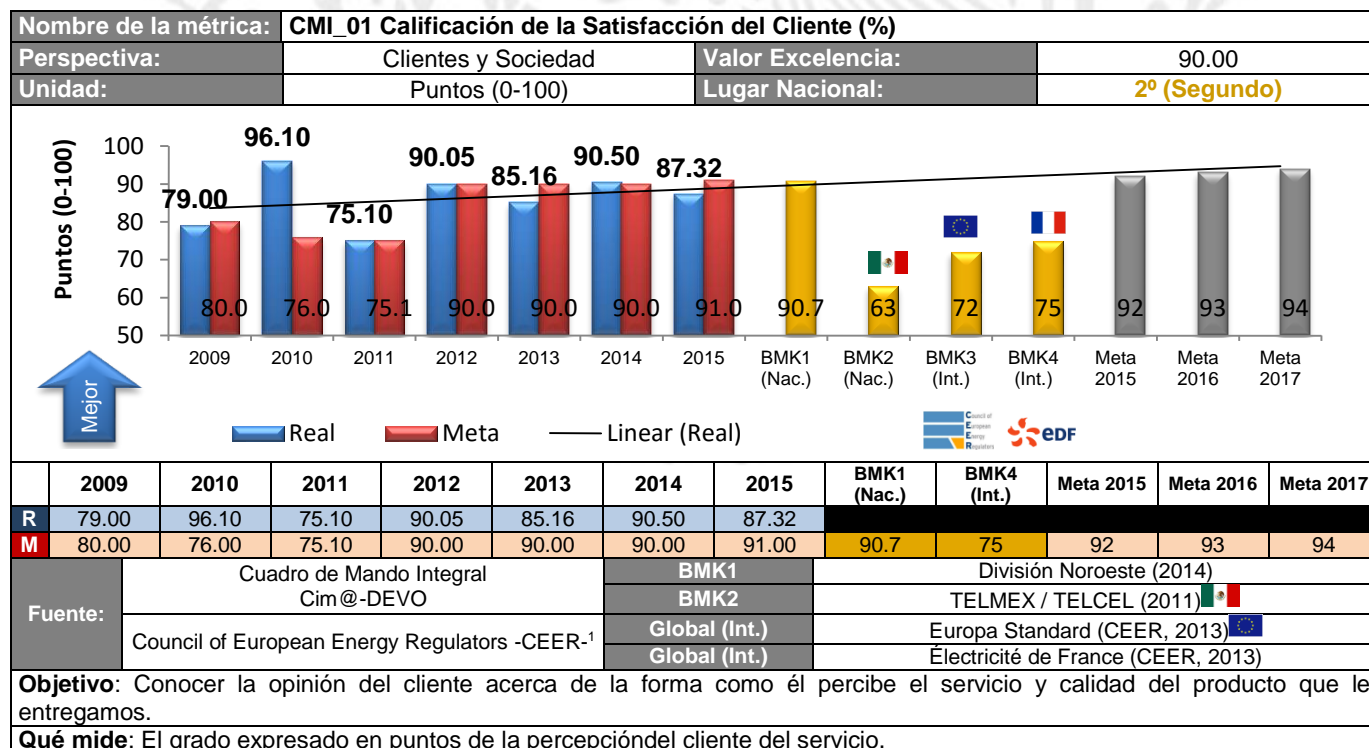


Tabla 3. Resultados de Calificación de la Satisfacción del Cliente 2009-2015.

A través de las Encuesta Externa aplicada por la Comisión de Integración Energética Regional (CIER), podemos evaluar la IMAGEN DE LA EMPRESA, a partir de la evaluación del atributo “Empresa que se ocupa de evitar fraudes como hurtos, robos de energía, etcétera” (véase Ilustración 36), mide la vivencia de la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción y la cultura de Ética Corporativa.

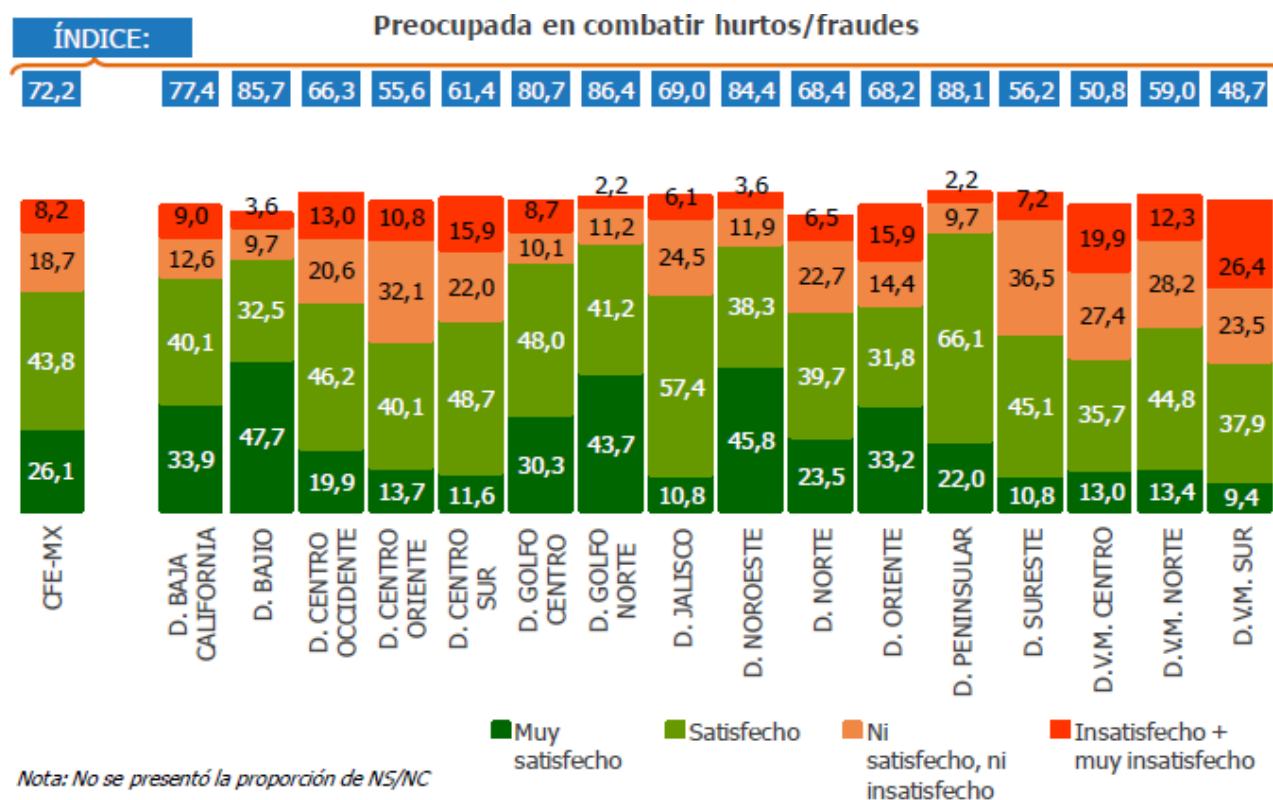


Ilustración 36. Resultado Encuesta CIER 2014, Factor: Empresa que se ocupa de evitar fraudes como hurtos, robos de energía, etcétera.

Otro medio para evaluar el impacto y desempeño de las acciones emprendidas en materia de combate a la corrupción, es la aplicación semestral de la encuesta de Cultura de Calidad, la cual es aplicada en cada área de trabajo. En ella se incluyen reactivos enfocados a medir la vivencia de la cultura de Ética Corporativa y cumplimiento por parte de los trabajadores del Código de Ética y la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, a través de las siguientes preguntas:

- 1) ¿Realizo mi trabajo con estricto apego a la ley y a la normatividad?,
- 2) ¿En mi centro de trabajo se aplica la normatividad para buscar un beneficio a la institución, trabajadores y sociedad?,
- 3) ¿En mi Área mis compañeros orientan su trabajo a la búsqueda de la Visión y Misión de la CFE aportando el máximo de su capacidad, conocimiento y esfuerzo?,
- 4) ¿En mi Área de trabajo tenemos disposición permanente de ayuda a los demás (colaboradores y clientes) ?,
- 5) ¿En mi Área de trabajo mis compañeros aceptan exclusivamente el sueldo y prestaciones que corresponden por ley como retribución al trabajo?,
- 6) ¿En mi Área de trabajo se respetan los horarios de inicio y fin de labores?,
- 7) ¿En mi Área de trabajo se actúa con transparencia, entendiendo ésta última como un pacto de honestidad y honradez que realizan los trabajadores y los ciudadanos?,
- 8) ¿En mi Área de trabajo se utiliza el gafete y papelería de la CFE para fines de lucro?,
- 9) ¿En mi Área de trabajo se acepta dinero, favores o privilegios para agilizar un trámite?,
- 10) ¿En mi Área de trabajo se hace uso eficiente de los recursos financieros y materiales para realizar el trabajo bajo principios de racionalidad y ahorro?

- 11) ¿En mi centro de trabajo se instalan en las computadoras únicamente software con licencia o que tengan una finalidad para las responsabilidades laborales?,
- 12) ¿En mi Área de trabajo se cuida la información, impidiendo o evitando la sustracción, la destrucción, el ocultamiento o la utilización indebida de la misma?,
- 13) ¿En mi Área de trabajo el personal se conduce con honestidad, congruencia y transparencia, anteponiendo el interés público a los intereses particulares?,
- 14) ¿En mi Área de trabajo se actúa conforme a criterios de justicia y equidad cuando se toma una decisión?, y
- 15) ¿En mi Área de trabajo se conceden privilegios o se tiene preferencias a favor de alguna persona?.

Con los resultados de esta encuesta, 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 (véase Ilustración 37).

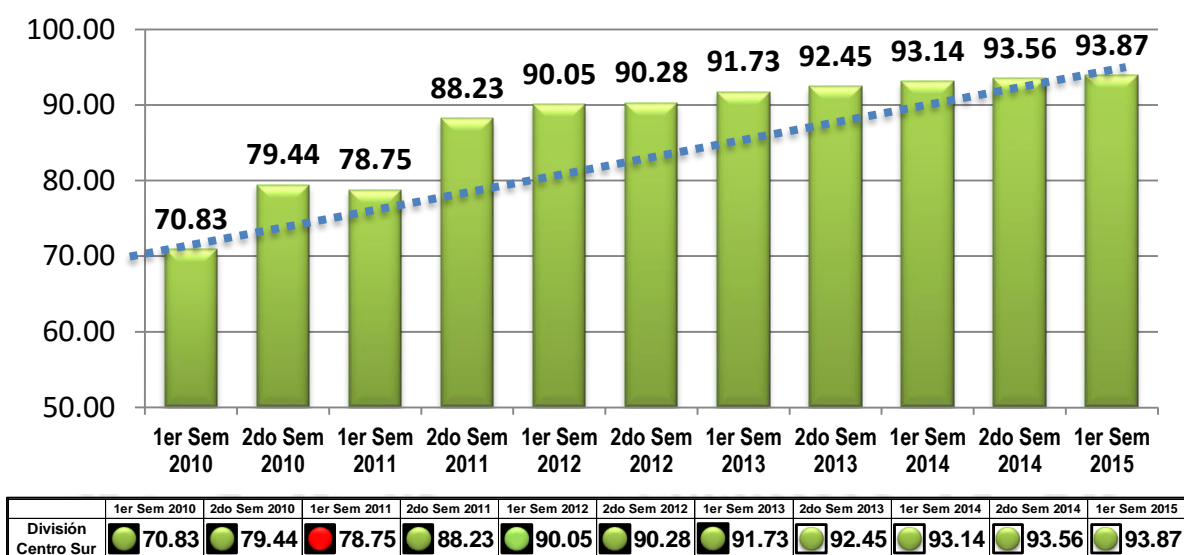


Ilustración 37. Resultados de la Encuesta de Cultura de Calidad, 2010-2015.

A la par de la anterior, anualmente monitoreamos la vivencia de la cultura de Ética Corporativa y cumplimiento por parte de los trabajadores del Código de Ética y la Política de Tolerancia Cero a la Corrupción, a través de la evaluación de los Capítulos 12) IDENTIDAD CON LA DCS Y VALORES, 13) AUSTERIDAD Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN, y 15) NORMATIVIDAD Y PROCESOS, contenidos en la encuesta SICLO (Sistema Institucional de Clima Organizacional).

Como lo comentamos en al inicio de este apartado, la encuesta SICLO es un mecanismo interno que la empresa aplica con una periodicidad anual con el fin 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 Organizacional⁷⁵” (por sus siglas SICLO), propiedad de la empresa, 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.

⁷⁵ Portal intranet: <http://siclo.cfemex.com/Intranet/>

La encuesta se aplica a todo el personal de la empresa, 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.

Una vez concluido el periodo de aplicación, cada centro de trabajo es responsable de analizar y evaluar los resultados para posteriormente integrar un programa de acciones de mejora, el cual es registrado en la página Web de SICLO, apartado “Acciones de mejora 2015”⁷⁶.

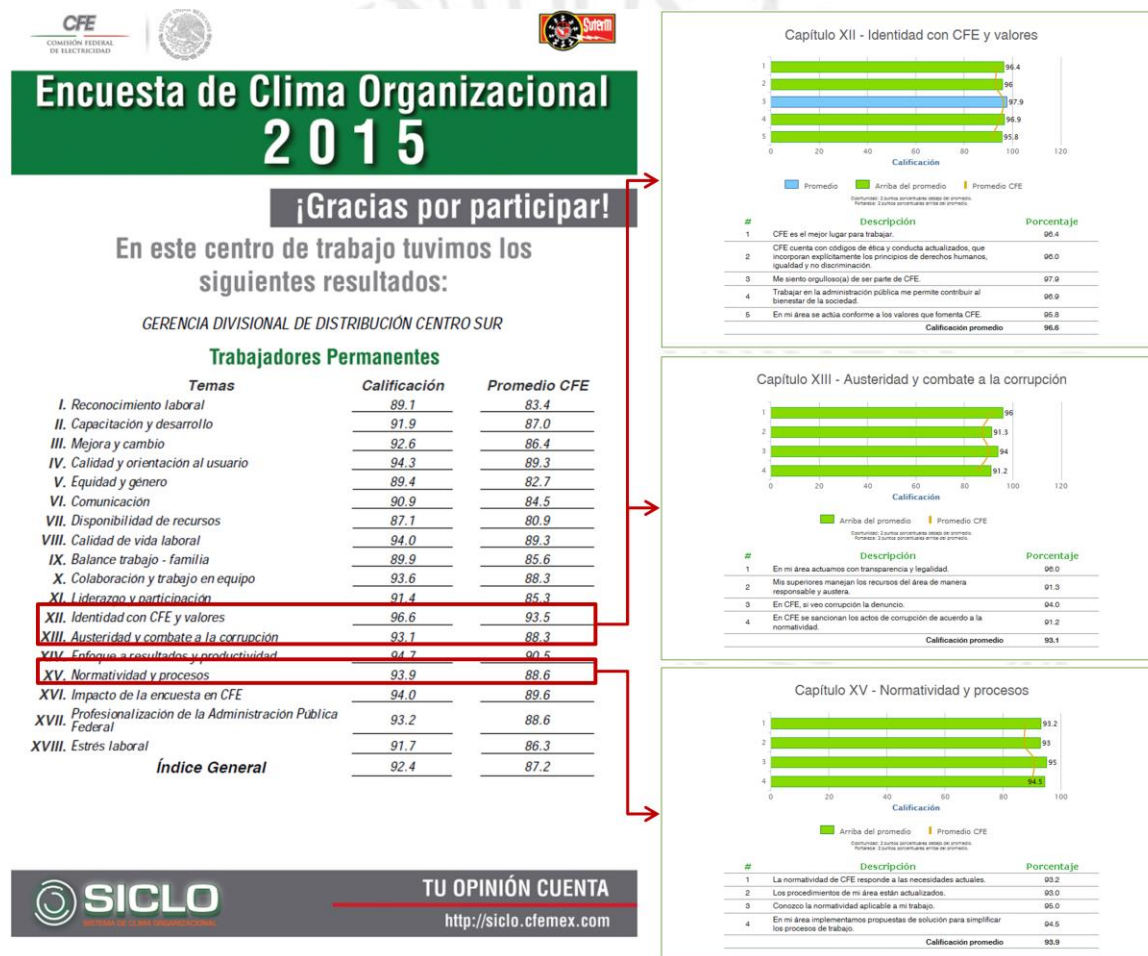


Ilustración 38. Extracto de Resultados de Encuesta SICLO 2015, División de Distribución Centro Sur.

Otro proceso de monitoreo surge de las Encuestas de Transparencia, comentadas en el elemento D9 (véase página 51), información que sirve para integrar la métrica “CMI 05 Honestidad y Transparencia en Adquisiciones y Obra Pública”, de nuestro Cuadro de Mando Integral⁷⁷ (véase D12).

Esta tiene como objetivo medir el grado de transparencia con que se llevan a cabo los eventos de licitación en la empresa, tanto en Contratos de Obra Pública como en las Adquisiciones de Bienes y Servicios.

⁷⁶ Página intranet: <http://siclo.cfemex.com/Intranet/AccionesMejora/Reportes.aspx>

⁷⁷ Sistema de registro, monitoreo, control y mejora de resultados de los indicadores.

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.



Ilustración 39. Resultado de CMI 05 Honestidad y Transparencia en Adquisiciones y Obra Pública”, extraído del Cuadro de Mando Integral, Diciembre 2015.

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.

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

P-1020-005-R-01

Fecha de Reporte: 2014-08-06

Numero de Reporte: 4088-14-4

Area: Division 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 1-4001-1850: 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 el Tercer Trimestre de 2014.

HERRAMIENTAS AUXILIARES

7 HERRAMIENTAS BASICAS

- Metodos Gráficos
- Ishikawa
- Pareto
- Gráficas de Control
- Adjuntar Archivo
- Análisis de Barreras
- Análisis de Cambios
- Gráfica de Dispersión
- Crear Vinculo
- Histograma
- Plan de Acción

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.

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.



D12 Los líderes revisan los resultados del monitoreo y los mejoran.

Con objeto de dar seguimiento y revisar resultados, la Alta Dirección de la empresa, 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"⁷⁸, que tiene por objeto revisar los resultados de las actividades de la organización, 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		X

⁷⁸ <http://ldopra01.cfemex.com/apps/achiever/1020/cd1020.nsf/3B68EF56E4EDF03C80256CB0005CB4C0>

Asuntos	Reuniones	
partes interesadas externas.		
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 empresa, 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 fincar responsabilidades económicas o administrativas según aplique.


Las reglas y procedimientos para tal efecto se han comentado con anterioridad:

- Ley Federal del Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo (véase página 47).
- Protocolo de Atención a quejas o denuncias sobre casos contrarios a la Ética Corporativa, Guía para el apoyo para el cumplimiento del Blindaje Electoral 2015, Manual de buenas prácticas para la atención de casos de discriminación, acoso y hostigamiento, y Aplicación de Guías de Supervisión GS920", I-4088-059 (véase página 12).


D14 Casos públicos legales en relación a la corrupción.

La empresa, 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 espacios 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.



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD



Miércoles 11 de Marzo del 2015
Pág. 7A

El Sol de Cuernavaca

Alerta CFE sobre defraudadores

POR PEDRO LOSEGUERA

■ Nadie puede hacer cobros a domicilio, advierte

La Comisión Federal de Electricidad, a través de un comunicado, alertó sobre posibles defraudadores que pueden sorprender a sus clientes y a la ciudadanía, ofreciéndoles

revisiones a sus medidores, conexiones, reconexiones u otros servicios cobrando por ello y, en algunos casos, entregando falsos comprobantes de pago. Así lo alertó [REDACTED] vo-

cero de la CFE en Morelos, quien señaló que el personal de CFE no está facultado para realizar cobros a domicilio por sus servicios, y que todos los pagos inherentes al servicio de energía eléctrica

deben realizarse en las oficinas, cajeros de CFE o centros autorizados, recibiendo el comprobante o certificación del pago correspondiente.

La única excepción a este tipo de servicios es el cobro en sitio que realiza CFE a comerciantes de ferias o tianguis, en los que expide comprobantes foliados y oficiales.

También recordó que ningún trabajador de la empresa tiene autorización para ingresar al domicilio de los clientes, ya que las instalaciones eléctricas se encuentran afuera [REDACTED]

[REDACTED] recalcó que sólo se exceptúan los casos especiales en los que el cliente lo solicita previamente y da su consentimiento.

Para finalizar, el funcionario federal explicó que en la región Sur de la entidad se han venido presentando algunos casos de fraude en el último mes, cometidos por una persona que se presenta como supervisor de CFE, ofreciendo sus servicios a domicilio a cambio de un pago y emitiendo falsos comprobantes con sello apócrifo.

¿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 Huixtillac

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

Jueves 26 de Marzo del 2015
Pág. 10A

El Sol de Toluca

Detienen a mexiquense por robarse reiteradamente la luz

VIENE DE LA PÁGINA 1A

El área jurídica de la CFE detalló que fue mediante una supervisión y verificación de medidores que realizaba el personal de la CFE en la colonia Colinas del Sol, del municipio de Almoloya, cuando descubrieron que el inmueble localizado en la Manzana [REDACTED] Lote [REDACTED] casa [REDACTED] A, estaba conectado clandestinamente a las líneas eléctricas.

El personal de CFE levantó el acta correspondiente y posteriormente le notificó a [REDACTED] un adeudo por \$1,660.00 correspondiente a la energía consumida ilícitamente. Sin pagar el adeudo, [REDACTED] volvió a conectar ilícitamente de las líneas eléctricas. Fue entonces cuando la empre-



sa inició acción penal, mediante la averiguación previa PGR/ [REDACTED] interpuesta ante el Juzgado IV de Distrito.

Una vez que se acreditaron los hechos denunciados mediante la inspección ministerial y los dictámenes correspondientes, el juez liberó la orden de aprehensión correspondiente, siendo detenido [REDACTED] pasado 10 de marzo, dictándose auto de formal prisión el pasado 11 de marzo.

La Comisión Federal de Electricidad invitó a la ciudadanía a no incurrir en estas prácticas ilegales, pues afectan patrimonialmente a la empresa y reducen los recursos financieros destinados a mejorar el servicio que reciben los clientes.(a)



FOTO: ARCHIVO

Viernes 27-Mar.- 15
Pág. 4-F

El Sol de Acapulco

Detienen a falso supervisor de CFE por extorsionador

POR [REDACTED]

Un falso supervisor de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), fue detenido por elementos de la Policía Federal adscritos a Acapulco, debido a que cometa actos de extorsión en contra de la población, por lo que fue puesto a disposición del Ministerio Público del Sector Costa Azul.

El apresado, dijo llamarse [REDACTED], luego de que el personal de la CFE denunció los hechos y pidió el apoyo de las autoridades para capturar al impositor, ante recurrentes quejas de familias de la colonia Puerto Marqués.

Durante la detención, al falso supervisor, los policías le incautaron objetos diversos que comprueban su acción fraudulenta, por lo que estas pruebas fueron puestas a disposición de la autoridad correspondiente aunado a las quejas de la población por lo que el Área jurídica de CFE inició la averiguación previa TAB/



Entre los documentos encontrados a [REDACTED] se encuentra una identificación apócrifa con logotipo de CFE y fotografía, a nombre de [REDACTED] con la que el susodicho se ostentaba como supervisor de esa empresa.

Sobre estas acciones violatorias de la legalidad, la CFE reiteró su llamado a la población para que no se deje sorprender por personas que pretenden adoptar prácticas de corrupción, ya que su personal no está facultado para realizar cobros a domicilio por sus servicios.

■ **“Sólo el personal uniformado e identificado está facultado”**

Alerta CFE sobre posibles defraudadores y exhorta a denunciar al teléfono 071

sonal de CFE, debidamente uniformado e identificado, que lleva vehículo oficial, está facultado para hacer revisiones al medidor, y antes de hacerlas invita al cliente a estar presente en la revisión. Dijo que solamente en el caso urgente de que el medidor esté roto o vandalizado, lo retira aunque el cliente no esté, generando las evidencias documentales necesarias, y dejando otro a cambio.

Señaló que, en general, el personal de CFE solo retira

el medidor en el caso en que el cliente no haya pagado sus consumos y el servicio sea dado de baja. O lo sustituye cuando encuentra una falla, anomalía o uso ilícito levantando el acta respectiva, como la ya mencionada.

Pidió a la ciudadanía denunciar al teléfono 071 a cualquier persona que, sin portar uniforme, vehículo ni identificarse como trabajador de CFE, quiera revisar o retirar un medidor. Dijo que en CFE no existe la categoría de “inspector”, como

normalmente se autodenominan estos defraudadores.

Dijo que el objetivo de estas personas es retirar los medidores para manipularlos y colocarlos en otros servicios cobrando por ello o, cuando revisan medidores, buscan notificar multas al público y llegar a acuerdos con ellos para su pago. Insistió en que el personal de CFE no está facultado para cobrar o recibir dinero a domicilio por su trabajo, aunque expidan recibos supuestamente “oficiales” por dicho dinero.

Denuncia CFE penalmente a falso trabajador

■ **Advierte la paraestatal a los usuarios que sus trabajadores no hacen cobros a domicilio**

POR LA REDACCIÓN

Para evitar que siga sorprendiendo y engañando a los clientes de la Comisión, particularmente en la zona Sur del estado, la CFE denunció penalmente a quien se identifica como [REDACTED] por los delitos de usurpación de funciones y uso indebido de insignias y siglas.

Así lo dio a conocer la empresa a través del vocero oficial, [REDACTED], quien señaló que la denuncia, con número [REDACTED], la presentó el área jurídica de la Comisión Federal de Electricidad el pasado 15 de junio ante la Procuraduría General de la República, con sede en Cuernavaca.

Dijo que esta persona se presenta a los hogares como supervisor o inspector de la CFE y realiza una supuesta revisión del medidor, notificando al cliente que existe una irregularidad. Ofrece un trato al cliente para solventar el problema cobrando por ello, sin emitir recibo alguno por el pago.

La demanda se fundamenta en el fraude que dicha persona cometió contra un cliente de la zona Sur, a la que le pidió 2 mil pesos sin darle recibo a cambio.

[REDACTED] recordó a los clientes que los trabajadores de CFE llevan uniforme, identificación y vehículos oficiales, y que no están autorizados a realizar cobros a domicilio. Todos los pagos a la empresa se hacen a través de sus oficinas, bancos y centros autorizados.

Denuncia CFE penalmente a falso trabajador

■ **Advierte la paraestatal a los usuarios que sus trabajadores no hacen cobros a domicilio**

INFORMACIÓN: 9A

Hay 51 demandas penales por robo de electricidad en el año: CFE

■ Es el último recurso que se toma para recuperar ajustes por robo, asegura

POR LA REDACCIÓN

El vocero de la CFE en Morelos, [REDACTED] declaró que la acción penal es el último recurso al que acude la empresa para recuperar ajustes por robo de electricidad.

El funcionario señaló que en el caso específico de [REDACTED] recientemente detenida por robo equiparado de energía eléctrica, esta persona estuvo mucho tiempo conectada clandestinamente a las líneas eléctricas. El año pasado, la CFE hizo una ampliación y mejoramiento de la red eléctrica en la colonia Universo, de Cuernavaca, invitando a los vecinos a regularizarse. A la señora [REDACTED] se le instaló un medidor en base al cual se calculó el monto a pagar por dos años de consumo clandestino, que fue de 6 mil 387 pesos.

Al negarse a pagar o convenir el pago, CFE le cortó el servicio y la persona se volvió a conectar ilícitamente, desapareciendo el medidor de luz que tenía, por lo que CFE inició la averiguación AP/PGR/MOR/CV [REDACTED] en julio del año pasado. A

raíz de la visita ministerial con peritos de la PGR, se determinó un nuevo monto a pagar, de 24 mil 99 pesos, que incluye un mayor lapso de tiempo de consumo, pago de la indemnización correspondiente y el IVA.

Dijo que en ningún momento, ni antes ni después de la demanda, la persona acudió a regularizar su situación ni quiso firmar convenio alguno, además de continuar "colgada" de la línea, por lo que CFE no tuvo más remedio que proceder legalmente para la recuperación de lo sustraído

FOTO: GUDE SERVÍN





COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD



DIVISIÓN CENTRO SUR

INFORMA A TODA LA POBLACIÓN EN GENERAL:

Que en recientes fechas se han recibido denuncias en contra del Sr. [REDACTED] quien ha engañado a diversas personas haciéndose pasar por trabajador de este Organismo, ofreciendo descuentos en los adeudos que se tengan y cambios de medidores, cobrando diversas cantidades de dinero por ello.

En respuesta a dichas denuncias, la Comisión ha interpuesto la denuncia legal correspondiente, integrándose la Atribución Ponda número AP/PSA/MOR. [REDACTED] PGR, Delegación Morelia, ya que esta persona nunca ha sido trabajador de la Comisión Federal de Electricidad.





!!!NO SE DEJE SORPRENDER!!!

DENÚNCIELO A LOS TELÉFONOS 071 Y 066



Viernes 02 May. 14
Pág. 3-F

El Sol de Acapulco

Al Cereso de Acapulco por robar energía eléctrica

Dentro a que fue captado en tránsito por la Comisión Federal de Electricidad el señor [REDACTED] la luz en su domicilio mediante el transformador "baldón" la propiedad de esta ciudad. Los delitos por los hechos del orden y remitida al Centro de Readaptación Social de Acapulco.

Los inspectores y personal que forman parte del programa que desarrolla la CFE en el puerto de Acapulco, sorprendieron en este delito a [REDACTED] quien, mediante una conexión clandestina, conocida como "baldón", robaba el fluido eléctrico de las líneas que pasan a un costado de su domicilio.

Ante este delito, el personal de CFE, notificado en la situación irregular a Ecomora y se promovió la gestión legal para recuperar el monto del fluido eléctrico sustraído legalmente de las líneas, monto que se cuantificó en \$4,105.00, monto acumulado de dos años de consumo y que no fue liquidado por ella.

Como parte de la acción legal, el Departamento Jurídico de la CFE levantó la averiguación previa No. A [REDACTED] ante el Ministerio Público Federal, siendo el Jefe Territorial de Distrito quien, en apego al artículo 375 del Código Penal Federal, dictó la orden de aprehensión respectiva contra Edelmira, la cual se encuentra tramitada en el Cereso de Acapulco.



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD



Viernes 1 de Agosto de 2014
Pág. 7

vértice
Diario de Chilpancingo

▶ 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° 2014. El vocero legal de la CFE, [REDACTED] se entrevistó 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 contra 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.



Comisión Federal de Electricidad

Ilustración 40. Extractos a manera de ejemplo de diversos medios de comunicación impresos, de casos públicos y acciones emprendidas para erradicar actos de corrupción.

D15 Verificación externa independiente de los programas anticorrupción.

Desde 2006, a iniciativa de la oficina de Comunicación Social, la empresa, 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, nuestra empresa 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 Mundial⁷⁹

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	Chilecta	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	
Aleatorias	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	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	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 Unidas⁷⁹.

⁷⁹ Fuente: <http://www.centroregionalpmal.org/web-pacto/esp/index.php>.

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



Communication on Progress 2015

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 (véase página 11), 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 Ética y 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 las 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, nuestro Código de Ética establece los COMPORTAMIENTOS CLAVE (véase página 6) 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".

Así mismo, en la empresa apoyamos 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 a través de los Principios de actuación y Directrices de ética corporativa, establecidos en el Código de Ética, estableciendo que en materia de:

VI.4. Equidad

Compromiso: *El Personal de la Comisión Federal de Electricidad asume y promueve la Equidad de Género, la Igualdad de Oportunidades y el Trabajo Digno, con pleno respeto a los Derechos Humanos consagrados en nuestra Constitución.*

Directrices:

VI.4.1. El Personal de la Comisión Federal de Electricidad brindará un trato digno, respetuoso y equitativo a todos los clientes, proveedores, contratistas o socios comerciales.

VI.4.2. El Personal de la Comisión Federal de Electricidad promueve la perspectiva de género en la planeación e implementación de sus procesos o actividades.

VI.4.3. El Personal de la Comisión Federal de Electricidad respeta y cumple con las obligaciones laborales establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza.

VI.4.4. El Personal de la Comisión Federal de Electricidad previene y evita cualquier forma de discriminación, hostigamiento, acoso o violencia, y en su caso, utiliza los mecanismos institucionales para la atención de este tipo de conductas en el ámbito laboral.

VI.4.5. El Personal de la Comisión Federal de Electricidad respeta y no discrimina a las personas con las que interactúa, 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.

Finalmente, apoyamos el compromiso y directrices de equidad de género y combate a todas las formas de discriminación y de hostigamiento, con lo establecido en 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.

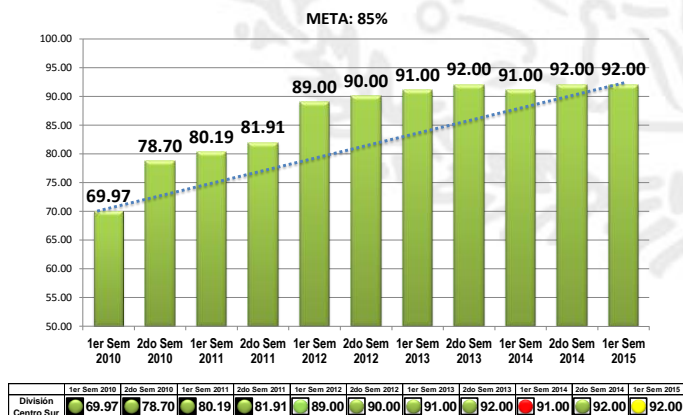
3. Evaluación.

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:

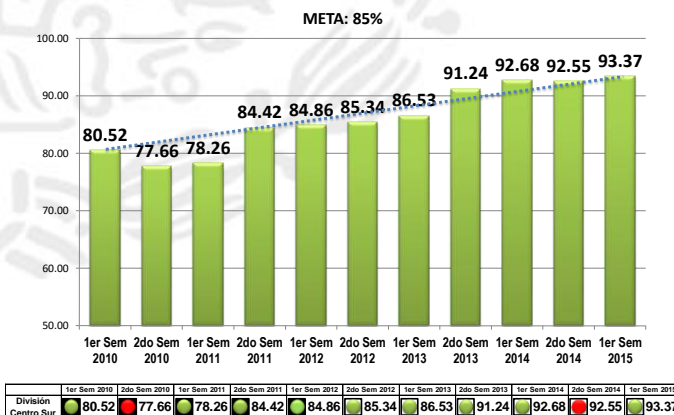
- Semestralmente, a través de métodos propios, realizamos la evaluación del Ambiente Laboral de los procesos través de 5 aspectos: Clima Organizacional, Cultura de Calidad, Equidad de Género, Hostigamiento Sexual y Liderazgo.
- Anualmente, a través del sistema informático SICLO, realizamos la evaluación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



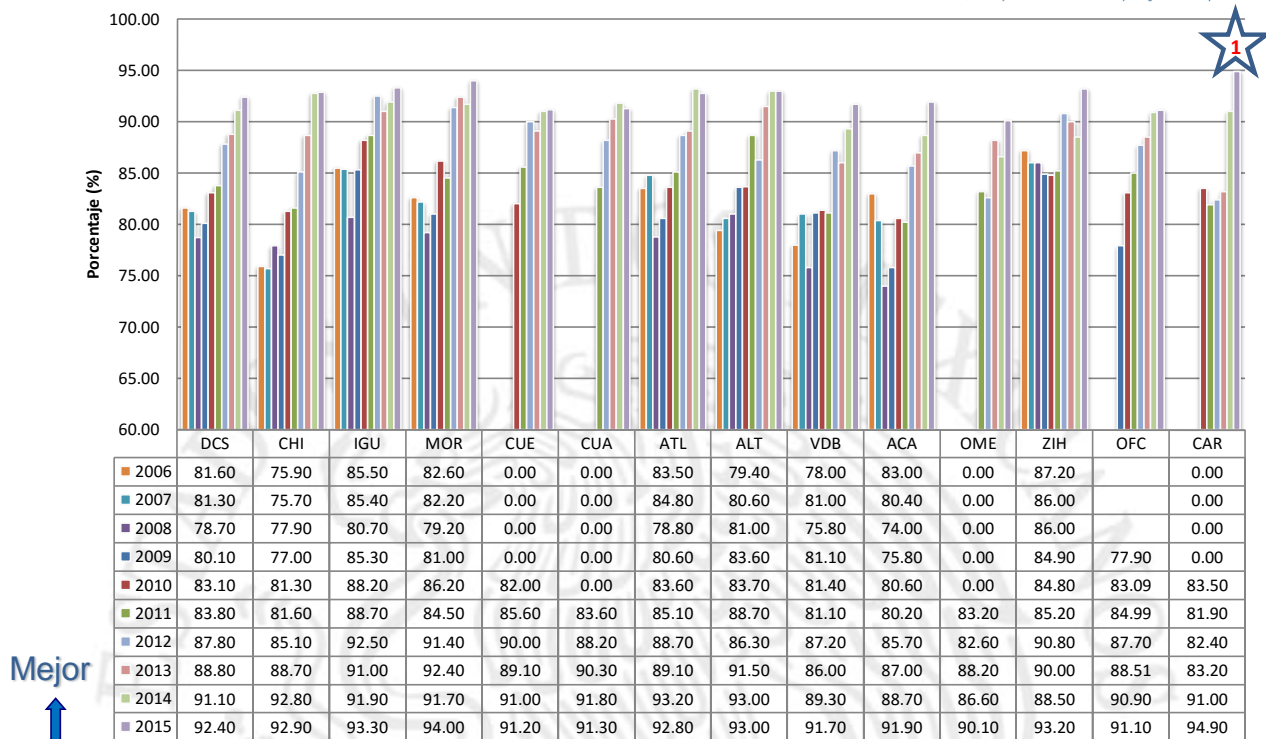
Clima Organizacional



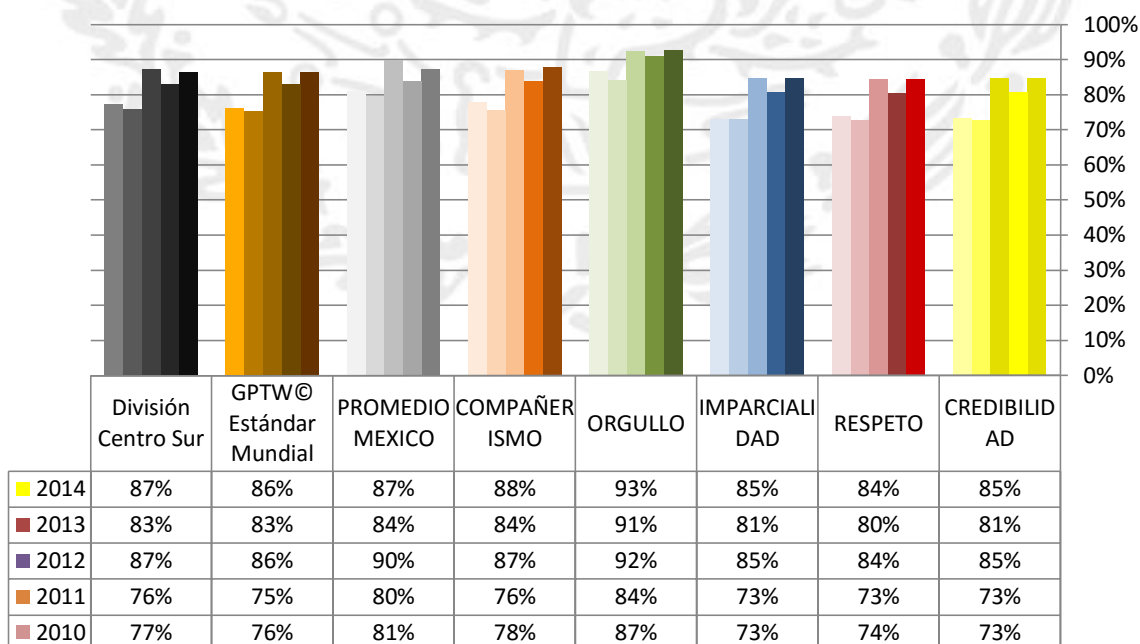
Equidad de Género



Resultados 2006 - 2015



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.

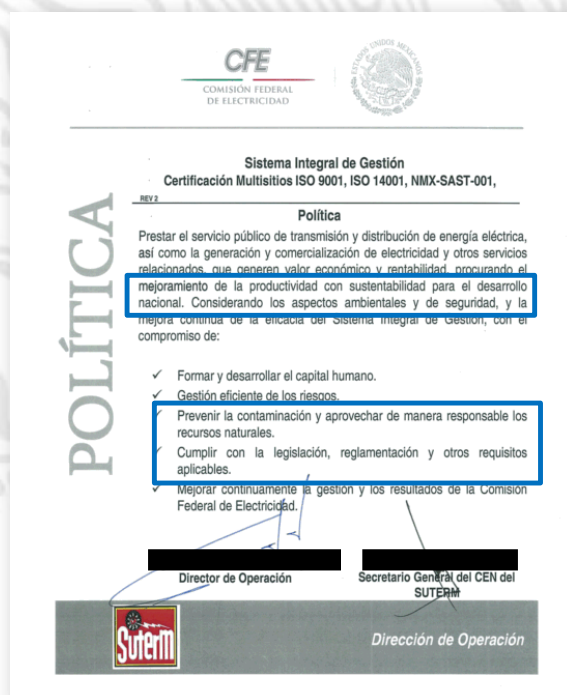
Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

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 la declaración de su Política de Responsabilidad Social, que define su compromiso y orienta su desempeño al establecer que:

*“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:



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

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

en materia Ambiental en el registro P-1020-006-R-01, **PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO AMBIENTAL** (ruta: REPORTES / Requisitos Legales y Otros / Porcentaje de Cumplimiento / Centro de Trabajo).

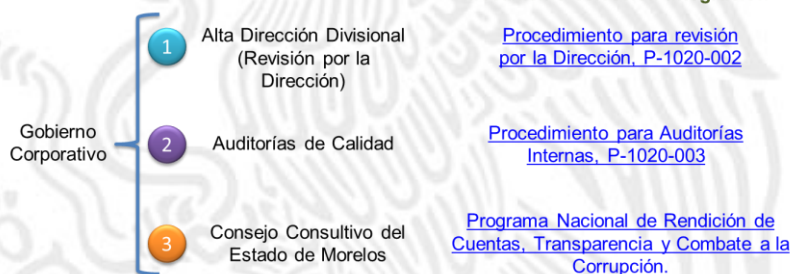
Trabajar con criterios de desarrollo sustentable y responsabilidad social es un compromiso que ejercemos todos los días en nuestra empresa. Para asegurar su cumplimiento, damos seguimiento a la aplicación de la legislación, metas y programas ambientales a través del VIGIA en el registro SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO AMBIENTAL (P-1020-011-R-03).

No. Requisito	Tipo	Ley	Norma	Vigencia	Tipo de Requisito	Estado de Cumplimiento
1	LEY DE AGUAS NACIONALES (LAN)	16	LEY DE AGUAS NACIONALES (LAN)	ANUAL	FEDERAL	100%
2	LEY DE AGUAS NACIONALES (LAN)	16	LEY DE AGUAS NACIONALES (LAN)	ANUAL	FEDERAL	100%
3	LEY DE AGUAS NACIONALES (LAN)	16	LEY DE AGUAS NACIONALES (LAN)	ANUAL	FEDERAL	100%
4	LEY DE AGUAS NACIONALES (LAN)	16	LEY DE AGUAS NACIONALES (LAN)	ANUAL	FEDERAL	100%
5	LEY DE AGUAS NACIONALES (LAN)	16	LEY DE AGUAS NACIONALES (LAN)	ANUAL	FEDERAL	100%

Una de nuestras capacidades Organizacionales Clave es “El Buen Gobierno Corporativo”, basado en la transparencia, objetividad y compromiso en la asignación y en la administración de recursos, maximizando así el valor de la empresa a través de un buen manejo financiero y del cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales, por ello tenemos un **Sistema de Gobierno Corporativo**.

Las estructuras de gobierno corporativo descritas en el Sistema de Gobierno Corporativo del Manual de la Categoría de Liderazgo de nuestro Modelo de Dirección para la Competitividad Sostenible –MDCS-, son normadas por procedimientos e instructivos que indican los mecanismos para la selección, integración y garantía el desempeño ético de sus miembros.

Mecanismo selección-integración



A través de la información que la empresa presenta en los Consejos Consultivos presididos por la Alta Dirección, se fomenta la participación y la vinculación de la empresa con la sociedad. Éste, sesiona periódicamente para conocer y opinar sobre los principales temas relativos al sector eléctrico en su región.

Además, para informar de los avances en los programas de trabajo, 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 fortalecer los vínculos con la comunidad.

Para contar con un plan de gestión medioambiental, que responda a la Política de Responsabilidad Social, al propósito del Sistema de Gestión Ambiental e integre acciones para optimizar su impacto y para cumplir cabalmente la normatividad oficial, la empresa considera la totalidad de sus actividades, insumos y servicios que pueda influir en el medio ambiente, para determinar aquellos que por su peligrosidad, alcance, frecuencia, control, temporalidad e impacto hacia las partes interesadas de la empresa, pueden generar mayor huella ambiental, y así determinar los **Aspectos Ambientales Significativos**: Papel y Carbón; Energía Eléctrica; Agua; y Residuos Peligrosos (pilas y lámparas fluorescentes).

Así, contamos con **Planes de Gestión Medioambiental**, que integran las acciones para optimizar el impacto de las acciones propias del proceso, alineadas a los aspectos ambientales significativos; estos programas ambientales se encuentran registrados en el VIGIA:

Clave	Aspecto	Elemento
A-XXXX-008	Emisiones a la atmósfera por gases de combustión de vehículos.	
A-XXXX-009	Recursos Naturales y su aprovechamiento.	Papel y Cartón.
A-XXXX-009	Recursos Naturales y su aprovechamiento.	Energía eléctrica.
A-XXXX-010	Uso de recursos hídricos.	Agua de Red Municipal.
A-XXXX-011	Agua residual.	Descargas Domésticas

1) Plan de Emisiones a la atmósfera por gases de combustión de vehículos.

Realizamos acciones para reducir el impacto ambiental por las emisiones atmosféricas de la flota vehicular, tales como:

- Mantenimiento correctivo y preventivo (afinación) de vehículos,
- Verificación vehicular de acuerdo a NOM's.

2) Plan de Recursos Naturales y su aprovechamiento (Papel y Cartón).

Realizamos acciones para reducir el consumo de papel y fomentar el reúso y reciclaje, tales como:

- Adquirir papel de origen 50 % reciclado y libre de cloro.
- Enviar el papel no útil a reciclaje, mediante enajenación.
- Medición mensual de consumo de papel.

3) Plan de Recursos Naturales y su aprovechamiento (Energía Eléctrica).

Realizamos acciones para reducir el consumo de energía eléctrica, tales como:

- Cambio de luminarias del alumbrado exterior.
- Temporalizadores.
- Ventilación Natural.
- Cuantificar el consumo de energía eléctrica.

4) Plan de Uso de recursos hídricos (Agua Potable).

Realizamos acciones para reducir el consumo de agua utilizada en las instalaciones de oficinas divisionales, tales como:

- Riego de jardines con aguas tratadas.
- Medición mensual de consumo de Agua.

5) Plan de Agua Residual (Descargas Domésticas)

Reafirmando nuestro compromiso con el medio ambiente realizamos acciones para reducir el consumo de agua utilizada en las instalaciones de oficinas divisionales, tales como:

- Instalar plantas de tratamiento de aguas residuales.
- Para sustituir las aguas de primer uso por aguas negras y residuales tratadas para el riego de áreas verdes en las oficinas.

6) Plan de Residuos (Residuos Peligrosos).

Realizamos acciones para dar un manejo adecuado de los residuos peligrosos, tales como:

- Contenedores de pilas de desechos.
- Segregar lámparas fluorescentes.
- Disposición Final de residuos peligrosos.

Con objeto de generar proyectos de mejora para reducir y optimizar el consumo de energéticos y recursos, minimización de desperdicios y fomentar el reciclaje, en la empresa hacemos acciones tales como la **Reforestación**, en las que anualmente reforestamos áreas naturales dañadas, con objeto de mejorar el medio ambiente:

- 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.
- En el 2015, 7 hectáreas con 7,000 Caobillas, Palo Dulce, Tepemezquite y Guayabos.



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.

5 de Junio 2014
Día Mundial del Medio Ambiente

DIVISION CENTRO SUR

Cuidemos el agua
Ahorremos el consumo de papel
Reduzcamos el consumo de combustible
Separemos los residuos
Reusamos el papel y los materiales
Evitemos la contaminación ambiental
Hagamos un uso responsable de los recursos de oficina

Cuidemos y conservemos nuestro medio ambiente

Sabías que las pilas alcalinas y lámparas fluorescentes son Residuos Peligrosos por que contienen sustancias tóxicas?

Estos desechos deben separarse para disponerse de forma SEGURA. En los Centros de trabajo de la División Centro Sur se deben tomar las siguientes acciones para su manejo:

- ✓ Utiliza pilas recargables para reducir la generación de pilas alcalinas.
- ✓ Colocar las pilas alcalinas en contenedores y cubetas en ambos pisos.
- ✓ No coloques las pilas y los focos ahorradores junto con los desechos municipales.
- ✓ Las lámparas fluorescentes y focos ahorradores no deben romperse cuando se desechan, se libera el mercurio contenido en su interior.
- ✓ La disposición final de estos residuos debe ser en un centro de acopio autorizado por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT).

Recomendaciones para ahorrar papel

Para la División Centro Sur es importante proteger nuestros recursos naturales.

Cada año podemos reducir el 3% del consumo de papel.

Comparte estos consejos: Recicla, Reduce y Reutiliza

El papel usado por ambos lados son en OFF para donarlo a la COMUTAT.

Hagamos un uso Sustentable del papel!

Septiembre 2014

Pongamos en práctica estos T I p s.

A H O R R A

La División Centro Sur es una empresa Socialmente Responsable (Cuidemos el Medio Ambiente)

Hagamos un "Uso Responsable de la Energía Eléctrica"

Se puntual y se incentiva en la participación en el cuidado de la energía

Septiembre 2014.

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.

Cumplimiento de compromisos ambientales

