

Gobierno del Estado
SECRETARÍA DE DESARROLLO
URBANO Y MEDIO AMBIENTE



JIBIOPUUC

Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA JUNTA INTERMUNICIPAL BIOCULTURAL DEL PUUC Organismo Público Descentralizado Intermunicipal

Consejo de Administración

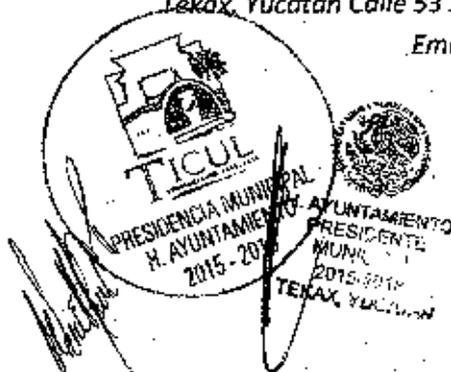
01/02/2017

Tekax, Yucatán Calle 53 S/N por 50 y 52 Col. Centro, Tekax C.P. 97970

Email: jibiopuuc@gmail.com



H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015 - 2018
SANTA ELENA,
YUCATÁN.



H. AYUNTAMIENTO DE



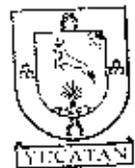
MUNA, YUCATÁN
SECRETARÍA MUNICIPAL
2015 - 2018



H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015-2018
SANTA ELENA, YUCATÁN



MIRRETH SEATRIZ MEDINA BARRIA
DIRECCIÓN GENERAL
Información@jibiopuuc.org.mx
www.jibiopuuc.org.mx



CONTENIDO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS..... 2

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA JUNTA INTERMUNICIPAL BIOCULTURAL DEL PUUC (JIBIOPUUC)..... 3

ALCANCE..... 3

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS..... 3

CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA, POLÍTICAS, LEYES, NORMAS Y REGULACIONES..... 3

I. DISPOSICIONES GENERALES..... 3

II. COMPORTAMIENTO CÍVICO..... 4

III. DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO..... 4

IV. CONFLICTOS DE INTERÉS..... 5

V. PROTECCIÓN Y USO APROPIADO DE LOS ACTIVOS..... 8

VI. DENUNCIAS SOBRE VIOLACIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA Y CONSULTAS..... 9

VII. TRANSITORIOS..... 9

9
[Handwritten signature]



H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENTE
MUNICIPAL
2015-2018
TENAX, YUCATÁN

H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENTE
MUNICIPAL
2015-2018
OXKUTZCAB, YUCATÁN



H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015 - 2018
SANTA ELENA
YUCATÁN



H. AYUNTAMIENTO DE
MUNA, YUCATÁN
SECRETARIO
MUNICIPAL
2015 - 2018



JIBIOPUUC 1

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE DESARROLLO
URBANO Y MEDIO AMBIENTE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc (JIBIOPUUC) se crea el 10 de Octubre de 2014, con el acuerdo unánime de los Ayuntamientos de los 5 municipios que la integran, mediante la firma de un Convenio de Creación, el cual fue publicado en el Periódico Oficial del Estado de Yucatán el 10 de octubre del mismo año, entrando en vigor al día siguiente de la publicación.

Que de acuerdo a los artículos 76, 77, 82, 83, 85 de La Constitución Política del Estado de Yucatán; 1, 2, 3, 20, 41 Incisos B y C, 45, 46, 55 Fracciones I, IV y XV, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 131, 133 A, B, C Fracciones I, II, III, VI, VIII, IX, X, XI, D, E, F de la Ley de Gobierno de los Municipios del Estado de Yucatán y su reforma; 1, Artículo 7 Fracciones I, II, III, IV, VI, VIII, XI, XII, XIII, XV, XVI de la Ley de Protección del Medio Ambiente del Estado de Yucatán y los demás relativos del convenio de creación de la Junta Intermunicipal Biocultural de Puuc, corresponde a los cinco Municipios integrantes de la JIBIOPUUC, en el uso de sus facultades para reglamentar, mediante el presente instrumento jurídico, la organización y estructura interna del organismo intermunicipal creado.

Que la finalidad del presente Código de Conducta, es la de normar las actividades y acciones en material del actuar del organismo y de quienes lo conforman, así como de sus áreas administrativas, para dar atención y continuidad a cada una de las acciones que se llevan a cabo en el ámbito de competencia de ésta.

Que el presente documento, tiene como propósito responder a una nueva institucionalidad para abordar la situación problemática del ambiente, salud pública y mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de los cinco Municipios del Estado de Yucatán, que integran la JIBIOPUUC, Muna, Oxkutzcab, Tekax, Ticul y Santa Elena. Así mismo, responder a la actual situación sobre el actuar del servidores públicos y como personal responsable de cuidar valores éticos, conductuales y bioculturales.

El C. Presidente de Santa Elena, C. Eduardo Kaul Huchim, en mi carácter de Presidente en turno del Consejo de Administración de este Organismo Público Descentralizado intermunicipal, informo que el pleno del Consejo de Administración, tuvo a bien aprobar en sesión ordinaria de fecha primer día del mes febrero del año 2017, celebrada en el municipio de Tekax, Yucatán, el presente



H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015 - 2018
SANTA ELENA,
YUCATÁN



H. AYUNTAMIENTO DE
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015-2018
TEKAX, YUCATÁN



H. AYUNTAMIENTO DE
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015-2018
MUNA, YUCATÁN



H. AYUNTAMIENTO DE
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015-2018
OXKUTZCAB, YUCATÁN



SECRETARÍA DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE
INFORMACIÓN
JIBIOPUUC 2014
www.jibiopuuc.org.mx

[Handwritten signature]



CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA JUNTA INTERMUNICIPAL BIOCULTURAL DEL PUUC (JIBIOPUUC)

ALCANCE.

El Código de Conducta es aplicable a todo el Personal que labora para la Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc (JIBIOPUUC) así como a entidades relacionadas con su operación y a sus proveedores de bienes y servicios, quienes se obligan en todo momento a desempeñarse conforme a las normas que éste contiene.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.

Para los efectos del presente documento se entenderá por:

- I. Conflictos de Interés: Posiciones o prácticas para beneficio personal o de terceros.
- II. JIBIOPUUC: al organismo público descentralizado de los Ayuntamientos de Muna, Oxkutzcab, Santa Elena, Tekax y Ticul, denominado "Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc", dota de personalidad jurídica, presupuesto y patrimonio propios, lo cual consta en el convenio de creación publicado el 10 de octubre de 2014 en el Diario Oficial del Estado de Yucatán.
- III. Personal: Todos los (ias) servidores (as) públicos (as) que desempeñen un trabajo, cargo o comisión en la Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc.

CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA, POLÍTICAS, LEYES, NORMAS Y REGULACIONES.

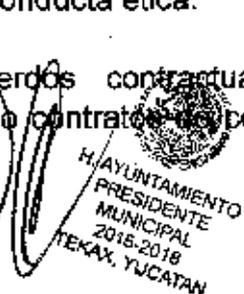
I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El Personal está obligado a conocer y cumplir el Código de Conducta, las Políticas y Lineamientos establecidos por la JIBIOPUUC, así como cumplir las Leyes, Normas y Regulaciones aplicables, evitando en todo momento involucrarse en prácticas contrarias a las leyes. Se espera que los empleados de la JIBIOPUUC se conduzcan dentro y fuera del organismo con los más altos estándares de conducta ética.

Artículo 2. Los acuerdos contractuales celebrados por la JIBIOPUUC con otras entidades, como contratos de confidencialidad, arrendamiento, licencias de



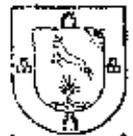
H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015 - 2018
SANTA ELENA,
YUCATÁN



H. AYUNTAMIENTO DE
MUNA, YUCATÁN
SECRETARIO
MUNICIPAL
2015 - 2018



JIBIOPUUC 3



YUCATAN
GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE DESARROLLO
URBANO Y MEDIO AMBIENTE

propiedad intelectual y cualquier otro, deberán ser respetados por el Personal con estricto apego a los acuerdos que ahí se establecen y en línea con lo contenido en el párrafo anterior.

Artículo 3. El Comité creado para la observancia del presente código será el encargado de promover el conocimiento y vigilar el cumplimiento de los lineamientos que se establecen en el Código y en las Políticas de la JIBIOPUUC. Cualquier empleado puede acercarse a dicho Comité para determinar si alguna situación observada pero de importancia menor debe ser reportada. Sin embargo, si el Personal detecta que algún colaborador de la JIBIOPUUC se encuentra en incumplimiento de las disposiciones contempladas en este Código o un comportamiento contrario a los principios del Código de Ética, deberá proceder inmediatamente conforme a lo dispuesto en el apartado de denuncias del presente documento. El hecho de no informar oportunamente estas situaciones se considerará una falta y por lo tanto, partícipe o cómplice en un conflicto de interés.

II. COMPORTAMIENTO CÍVICO.

Artículo 4: Los empleados de la JIBIOPUUC deben conducirse de forma leal, respetuosa, diligente y honesta. Quienes tengan a su cargo roles de supervisión y especialmente aquellos vinculados a la administración del personal, deberán actuar con justicia y equidad, protegiendo el interés común de los empleados, la dignidad individual y salvaguardando los intereses de JIBIOPUUC.

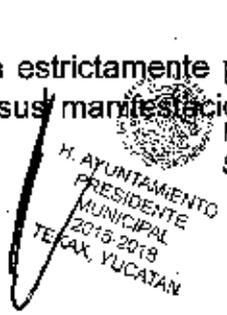
Asimismo, deberán promover un entorno de respeto y confianza, en donde se favorezca la comunicación, el aprendizaje y se comparta tanto la motivación como las mejores prácticas. En este sentido, es un aspecto clave el transmitir a los empleados la información necesaria para que se desempeñen hacia el logro de los objetivos con profesionalismo y entusiasmo.

III. DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO.

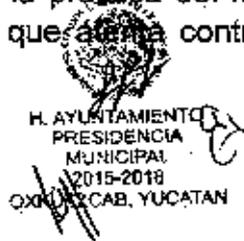
Artículo 5. La JIBIOPUUC ofrece al Personal igualdad en oportunidades de contratación, compensación, entrenamiento, desarrollo y promoción. En este sentido, nadie será discriminado por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, capacidad física, preferencia política, clase social u orientación sexual.

Artículo 6. Queda estrictamente prohibida la práctica del hostigamiento o acoso, cualquiera de sus manifestaciones, ya que atenta contra la dignidad del ser

H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015 - 2018
SANTA ELENA
YUCATAN



H. AYUNTAMIENTO DE
MUNA YUCATAN
SECRETARIO
MUNICIPAL
2015 - 2018



Celso



humano. La JIBIOPUUC tiene la responsabilidad de prevenir y evitar las conductas antes mencionadas e invita a los empleados a denunciar todos los incidentes de carácter discriminatorio, de acoso o represalia, sin importar la identidad o la posición de quien los cometa.

Artículo 7. Si se es testigo o partícipe de una conversación o acción de carácter discriminatorio, el empleado debe informar a quien esté expresando esa opinión o llevando a cabo el acto discriminatorio, que está violando el Código de Conducta.

IV. CONFLICTOS DE INTERÉS.

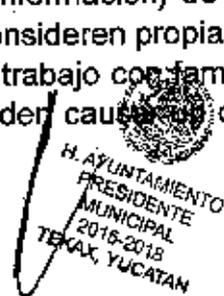
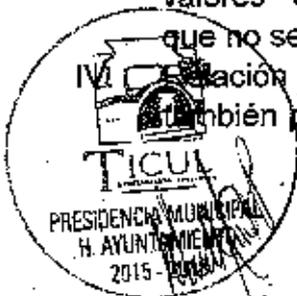
Artículo 8. Todo el Personal de la JIBIOPUUC, así como las entidades relacionadas con su operación y a sus proveedores de bienes y servicios, deben evitar situaciones que signifiquen o pudieran significar un conflicto entre intereses personales y los de la JIBIOPUUC. Se entiende que existe un conflicto de interés, independientemente de cualquier otro que se contemple dentro de este Código, en todas aquellas situaciones profesionales en que se involucren relaciones con familiares, quedando incluidas aquellas personas con las que se tenga una relación de parentesco por consanguineidad hasta el cuarto grado y por afinidad, es decir: padre y madre, hijos(as), hermanos(as), tíos(as), abuelos(as), primos(as), esposos(as) y sus primos, cuñados(as) y sus hijos, suegros(as) y sus padres, sobrinos(as) y nietos(as).

A continuación se mencionan varios escenarios que pueden representar un conflicto de interés para el Empleado en su relación laboral con la JIBIOPUUC, los cuales se presentan de manera enunciativa mas no limitativa:

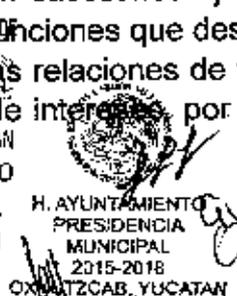
- I. Empleos y remuneraciones fuera del organismo: Durante la vigencia de su relación laboral en la JIBIOPUUC, el Personal no podrá ocupar cargos en empresas de proveedores o en entidades gubernamentales relacionadas con su operación, ni percibir remuneraciones provenientes de los mismos.
- II. Inversiones personales: El Personal no deberá poseer directa o indirectamente a través de familiares, amistades o partes relacionadas, intereses financieros en proveedores de bienes y servicios de la JIBIOPUUC que los coloquen en una posición de conflicto.
- III. Uso de tiempo y activos de la JIBIOPUUC en beneficio personal: El Personal no deberá ocupar tiempo o recursos (equipo, materiales, valores o información) de trabajo en cuestiones ajenas o en actividades que no se consideren propias de las funciones que desempeñan.
- IV. Relación de trabajo con familiares: Las relaciones de trabajo con familiares también pueden causar un conflicto de interés, por lo cual, los familiares



H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015 - 2018
SANTA ELENA,
YUCATÁN.



MUNA, YUCATÁN
SECRETARIO
MUNICIPAL
2015 - 2018



JIBIOPUUC S
MUNICIPIOS DE SANTA ELENA,
TIXTLA Y OXMATZUCAB,
YUCATÁN



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE DESARROLLO
RURAL, URBANO Y MEDIO AMBIENTE

del Personal de la JIBIOPUUC podrán trabajar en la misma, siempre y cuando la naturaleza de su parentesco no afecte el desempeño de su trabajo ni la relación laboral entre el Empleado y la JIBIOPUUC, estos casos se deben informar al Comité respectivo. Cualquier excepción (ej: empresas de proveedores de bienes y servicios donde ya esté laborando un pariente de algún Empleado de la JIBIOPUUC) deberá ser autorizada por la Dirección General y el Comité respectivo.

Artículo 9. En General deben evitarse las siguientes situaciones entre familiares:

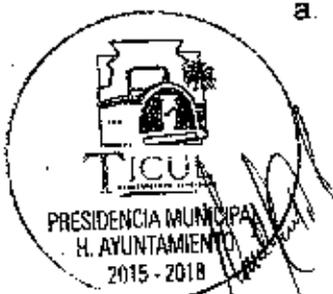
- I. Relación de trabajo en donde exista interacción de procesos entre familiares.
- II. Relación Jefe-Empleado.
- III. Si en el parentesco, uno de ellos tiene nivel Ejecutivo o Directivo, su familiar no deberá laborar en el mismo departamento e incluso no deberá tener injerencia en su área de trabajo.

Artículo 10. En el caso de que un empleado tenga conocimiento de que una empresa o entidad que desea convertirse en proveedor o con la que se gestione una relación con la JIBIOPUUC tiene como empleado o propietario a un familiar o amigo, no deberá participar ni influir en las negociaciones o en la decisión de compra/venta. Si la función que realiza tiene relación directa con las negociaciones, deberá excusarse de participar en las mismas, informando a las instancias correspondientes conforme a lo establecido en el apartado de denuncia del presente documento.

- I. Actividades cívicas y de servicio: El Personal de la JIBIOPUUC puede participar en actividades cívicas, educativas, caritativas, políticas o religiosas, siempre y cuando no entren en conflicto con los horarios y actividades que deben desempeñar en la JIBIOPUUC. En este sentido, las expresiones o comunicados públicos de los empleados que participen en dichas actividades serán a título personal y no en nombre de la JIBIOPUUC.
- II. Uso del cargo y sus relaciones en beneficio propio: El Personal no puede apropiarse del nombre de la JIBIOPUUC para su beneficio o de cualquier otra persona u organización, ni beneficiar a terceros por cualquier información, negociación o inversión potencial relacionada con el desempeño de su puesto.
- III. Uso de información privilegiada o confidencial: Queda estrictamente prohibido el uso o difusión de información privilegiada o confidencial de la JIBIOPUUC.
 - a. Se considera información privilegiada de la JIBIOPUUC aquella a la que se tiene acceso como consecuencia de formar parte del organismo y/o por el ejercicio de sus funciones como empleado de la misma.



H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015 - 2018
SANTA ELENA,
YUCATÁN



H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENTE
MUNICIPAL
2015-2018
EKAX, YUCATÁN

MUNA, YUCATÁN
SECRETARIO
MUNICIPAL
2015 - 2018

H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015-2018
OXKUTZCAB, YUCATÁN

JIBIOPUUC
SECRETARÍA DE DESARROLLO
RURAL, URBANO Y MEDIO AMBIENTE

[Firma manuscrita]



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE DESARROLLO
HUMANO Y MEDIO AMBIENTE

b. Se entiende por información confidencial cualquier información no publicada de manera oficial referente a JIBIOPUUC, sus Directivos, Grupos de Interés, operaciones, actividades, planes, inversiones y estrategias. De manera no limitativa, abarca lo siguiente:

1. Información contable y financiera.
2. Estrategias, planes y objetivos del organismo.
3. Proyectos y planes afines a las actividades del organismo.
4. Operaciones con valores y financiamientos.
5. Políticas y prácticas operativas.
6. Controversias judiciales o administrativas.
7. Cambios organizacionales.
8. Investigación y desarrollo.
9. Información personal de los Empleados de la JIBIOPUUC.
10. Propiedad intelectual e industrial, tal como secretos industriales, marcas registradas, patentes, derechos de autor y fórmulas.
11. Listados de proveedores, compras y adquisiciones.
12. Tecnología y procesos exclusivos.
13. Controles internos.
14. Cualquier otra información no pública relacionada con entidades y proveedores.

IV. Manipulación o distorsión de información financiera: Queda estrictamente prohibida la manipulación de registros contables o distorsión de estados financieros para beneficio personal o de terceros o evitar revelar errores contables o de gestión.

V. Austeridad: El Personal de la JIBIOPUUC está comprometido a llevar a cabo sus actividades bajo el principio de austeridad. Es decir, debe ejercer los gastos mínimos necesarios para que, conforme a los lineamientos del presente Código y Políticas asociadas, pueda desempeñar sus funciones de manera eficiente y contribuir al logro de los objetivos del organismo.

VI. Sobornos: Se prohíbe utilizar fondos de la JIBIOPUUC para fines ilícitos, por lo que el Personal tiene estrictamente prohibido pagar sobornos, gratificaciones o aportaciones directas o indirectas a Funcionarios, Empleados del Gobierno, Sindicatos, Partidos, Candidatos Políticos, y Proveedores. Esto incluye desde contribuciones en efectivo, hasta contribuciones indirectas o en especie, como puede ser el uso de recursos o instalaciones del organismo. Cualquier contribución o donativo institucional por parte de la JIBIOPUUC, requiere la debida autorización de la Dirección General y el Comité respectivo y deberá ser registrada contablemente.



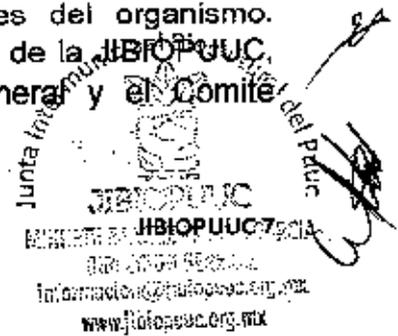
H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015 - 2018
SANTA ELENA,
YUCATÁN.



H. AYUNTAMIENTO
SECRETARÍA
MUNICIPAL
2015 - 2018
MUNA, YUCATÁN



H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015-2018
OXKUTZUCAB, YUCATÁN



JIBIOPUUC
H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015-2018
Información@jibiopec.org.mx
www.jibiopec.org.mx



YUCATÁN

GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE DESARROLLO
URBANO Y MEDIO AMBIENTE

VII. Aceptación de obsequios: El Personal de la JIBIOPUUC, sus familiares, amistades y partes relacionadas deberán abstenerse de solicitar obsequios a entidades relacionadas con su operación así como a proveedores actuales o prospectos. Asimismo, evaluarán la aceptación de favores, obsequios, gratificaciones y cortesías conforme a los lineamientos de este Código y sus Políticas aplicables.

a. A continuación se detalla una lista de ejemplos tanto de obsequios aceptables como aquellos inaceptables. Se debe tomar en cuenta que la lista, aunque no es exhaustiva, ofrece una guía preliminar. No obstante, en caso de duda o consulta, los empleados de la JIBIOPUUC se pueden referir a los apartados denuncia del presente Código.

1. Regalos aceptables pueden incluir:
 - Artículos promocionales como plumas, libretas, tazas de café o imanes.
 - Tarjetas o mensajes de agradecimiento.
 - Pequeños regalos simbólicos de bajo valor otorgados en aniversarios o temporadas en los cuales es común dar o recibir obsequios.
2. Regalos inaceptables pueden incluir:
 - Gratificaciones en efectivo o equivalentes (cheques, tarjetas, certificados de regalo, monederos electrónicos, etc).
 - Artículos de lujo y de alto valor.
 - Boletos de alto valor para eventos exclusivos o entretenimiento, por ejemplo: aperturas de museo, eventos deportivos, producciones teatrales, viajes de crucero, boletos de avión, entre otros.

VIII. Obsequios y atenciones a terceros: El Personal de la JIBIOPUUC sólo podrá brindar obsequios y/o atenciones a entidades relacionadas con su operación así como a proveedores, de acuerdo con las prácticas comunes del mercado. Éstos deberán ser moderados, autorizados por la Dirección General y consistentes con lo descrito en el inciso VII "Aceptación de obsequios". Cualquier evento distinto a comidas y reuniones locales para tratar asuntos relacionados con la operación de la JIBIOPUUC deberá ser autorizado el Consejo de Administración.



H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015 - 2018
SANTA ELENA
YUCATÁN

V. PROTECCIÓN Y USO APROPIADO DE LOS ACTIVOS.

Artículo 11. La custodia y preservación de todos los activos de la JIBIOPUUC para evitar pérdidas, mal uso, robo, daño y sabotaje es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados de ella. El uso de activos para fines personales puede ser permitido, si está contemplado en una



SECRETARIO MUNICIPAL
H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL
PRESIDENTE MUNICIPAL
2015-2018
SANTA ELENA, YUCATÁN

Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc
JIBIOPUUC
MINISTERIO DE POLÍTICA PÚBLICA
DIRECCIÓN GENERAL
Información: jibiopuuc.org.mx
www.jibiopuuc.org.mx



Política de Recursos Humanos, pero en general los activos tangibles e intangibles de La JIBIOPUUC deberán ser utilizados de manera correcta y sólo para propósitos de sus actividades. Se entiende por activos de forma enunciativa mas no limitativa, los terrenos, edificios, equipo de transporte, maquinaria, mobiliario, equipo de cómputo, planos, diseños, fórmulas, procesos, sistemas, bases de datos, tecnología, imágenes, estrategias, proyectos y planes afines a las actividades del organismo, valores, marcas y patentes.

Artículo 12. Los activos asignados directamente al Personal o en su custodia, deberán ser usados con responsabilidad y en forma exclusiva para el desempeño de sus actividades como empleados de la JIBIOPUUC.

Artículo 13. No respetar lo dispuesto en el presente apartado será considerado una violación al Código de Conducta.

VI. DENUNCIAS SOBRE VIOLACIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA Y CONSULTAS.

Artículo 14. Cualquier empleado que tenga conocimiento o sospecha de una violación al Código de Conducta, tiene la obligación de reportarla inmediatamente por medio de los canales establecidos en este apartado.

Artículo 15. Los casos reportados recibirán una respuesta expedita, profesional y confidencial. Para este fin, se han establecido diferentes mecanismos de comunicación que el Personal puede utilizar para denunciar faltas al Código de Conducta, o bien, evidenciar conductas indebidas dentro de la JIBIOPUUC a través del Comité respectivo.

Artículo 16. Para realizar denuncias se cuenta con las siguientes alternativas como canal primario de denuncia:

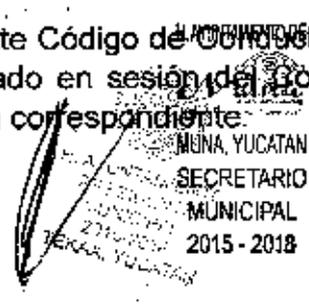
- a. Correo electrónico jibiopuuc@gmail.com informacion@jibiopuuc.org.mx
- b. Vía telefónica a Dirección General 9991274828
- c. Página web www.jibiopuuc.org.mx



H. AYUNTAMIENTO
PRESIDENCIA
MUNICIPAL
2015 - 2018
SANTA ELENA,
YUCATÁN

VII. TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Código de Conducta de la Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc fue aprobado en sesión del Consejo de Administración con su aprobación en el acta correspondiente.



SEGUNDO. El presente Código podrá ser modificado, adicionado, abrogado y derogado cuantas veces sea necesario, por acuerdo escrito del Consejo de Administración.

Aprobado en el municipio de TEKAX del estado de Yucatán.
A los 01 días del mes de Febrero del año 2017.



GOBIERNO DEL ESTADO
SECRETARÍA DE DESARROLLO
URBANO Y MEDIO AMBIENTE

C. RAUL ANTONIO ROMERO CHEL
Presidente Municipal de Oxkutzcab



C. CAMILO SALOMON LOPEZ
Presidente Municipal de Ticul

PO Wilberth Salomon Lopez



C. EDUARDO HUCHIN KAUIH
Presidente Municipal de Santa Elena - 2018



C. JOSUE MANANCE COOH TZEC
Presidente Municipal de Tekax



H. AYUNTAMIENTO DE MUNA, YUCATAN



MUNA, YUCATAN SECRETARÍO

Alfonso d. Aguiar Pison

C. VICTOR MANUEL MARAVE SOSA
- 2015 - 2018 Presidente Municipal de Muna

C. EDUARDO BATLLORI SAMPEDRO
Secretario de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente

Eduardo Batllori Sampedro



C. MINNETH BEATRIZ MEDINA GARCIA
Directora General de la Junta Intermunicipal Biocultural del Puuc

Minneh Beatriz Medina Garcia

C. LUCIA GUADALUPE CANTO LARA
Gerente Estatal de la Comisión Nacional Forestal de Yucatán

Lucia Guadalupe Canto Lara

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA JUNTA INTERMUNICIPAL BIOCULTURAL DEL PUUC; EL CUAL CONSTA DE DIEZ FOJAS ÚTILES, SUSCRITO EL 01 DE FEBRERO 2017, FIRMADO EN UN TANTO POR LOS PRESIDENTES MUNICIPALES QUE CONFORMAN LA JUNTA INTERMUNICIPAL BIOCULTURAL DEL PUUC, EL SECRETARIO DE DESARROLLO URBANO Y MEDIO AMBIENTE Y LA GERENCIA ESTATAL DE LA COMISIÓN NACIONAL FORESTAL DE YUCATÁN.

