

Clave: GI-01-08-03

Fecha de emisión: 11/10/2017

Versión N°. 0

Página: 1 de 23

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

Elaboró


Lic. Alfonso Emmanuel Parra Valdez
Coordinación de Normatividad y
Evaluación de la Dirección de Órganos
Internos de Control y Vigilancia

Aprobó


C.P. Agueda Catalina Solano Pérez
Contralora General del Estado

Revisó


Mtra. Patricia González Cortés
Directora de Órganos Internos de
Control y Vigilancia

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

INDICE

1. Introducción-----	3
2. ¿Qué es un Conflicto de Intereses?-----	4
2.1. Ley General de Responsabilidades Administrativas-----	4
2.2. Conflicto de intereses de acuerdo con la OCDE-----	4
2.3. Acotaciones sobre el concepto-----	5
2.4. Conflicto de intereses y otras conductas-----	5
3. ¿Cómo identificar una situación que puede constituir un conflicto de intereses?-----	9
3.1. Definiciones-----	9
3.2. Zonas de Riesgo-----	11
3.3. Cuestionarios y Formularios-----	13
3.4. Constancias de intereses-----	16
4. El “Conflictrol”-----	17
5. ¿Qué hacer bajo una situación de conflicto de intereses?-----	17
5.1. ¿Qué debe hacer una persona servidora pública en conflicto de intereses?-----	17
5.2. ¿Qué se debe hacer si se detecta que otra persona servidora pública puede estar en conflicto de intereses?-----	17
5.3. ¿Qué debe hacer el superior jerárquico?-----	18
6. Ejemplos-----	19
6.1. Caso 1-----	19
6.2. Caso 2-----	19
6.3. Caso 3-----	20
6.4. Caso 4-----	21
6.5. Caso 5-----	21
6.6. Caso 6-----	22
7. Glosario-----	22
8. Formato para excusarse e informar al superior jerárquico-----	23

INTRODUCCIÓN

El C. Lic. José Ignacio Peralta Sánchez, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Colima, dio a conocer en el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, como estrategia transversal un rumbo a seguir para convertir a Colima en la entidad que brinde el mayor bienestar económico y social a sus habitantes, con base en un gobierno responsable, honesto, abierto y transparente, con la visión de reducir la corrupción, el abuso del poder y convertir a la presente Administración Pública en un ejemplo nacional por su sistema anticorrupción, de transparencia y rendición de cuentas lo cual mejorara su competitividad y recuperara la confianza ciudadana.

La corrupción gubernamental es el obstáculo más importante para tener un colima con mayor calidad de vida, más competitiva y más segura. En la última década floreció el abuso del poder, el peculado y otros delitos que dañaron la confianza de la gente. El gobierno perdió credibilidad debido a la falta de transparencia y ética pública, a unas finanzas públicas débiles y con una deuda pública creciente, a un aparato administrativo grande y con baja productividad y a un sistema político administrativo con débil rendición de cuentas y que ha tolerado la corrupción.

Este plan tiene la visión de reducir la corrupción y el abuso del poder convirtiendo al gobierno en un ejemplo nacional por su sistema anticorrupción de transparencia y rendición de cuentas, lo cual mejorara su competitividad y recuperara la confianza ciudadana.

La presente guía para prevenir la actuación de conflicto de intereses, pretende contribuir en el fomento de una cultura de transparencia, rendición de cuentas, legalidad, ética, integridad pública y prevención de conflictos de intereses. Está dirigida a las personas servidoras públicas y a la sociedad en general que quiera informarse y tener un rol activo en el mejoramiento de la función pública y como prevenir un posible conflicto de intereses.

El conflicto de intereses, como fenómeno complejo, requiere una solución que comprenda la dimensión pedagógica, ética y social. Este tipo de problemática se atiende de mejor manera desde el lado de la prevención, educación y participación social. Por ello el objetivo de la guía es facilitar la comprensión, identificación y el adecuado tratamiento de situaciones de conflicto de intereses por medio de información y herramientas que la persona servidora pública pueda aplicar en su jornada diaria.

Fundamento:

Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, Transparencia y Combate a la Corrupción para un Colima con un Gobierno, Efectivo y Transparente, Acuerdo por el que se expiden el Código de Ética, las Reglas de Integridad y los Lineamientos Generales para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Colima, Los Lineamientos para la elaboración o actualización del Código de Conducta para las Dependencias o Entidades de la Administración Pública del Estado de Colima.

Reglamento Interior de la Contraloría General del Estado de Colima publicado en el Periódico Oficial "El Estado de Colima" el 04 de Marzo del año 2017.

Objetivo:

Facilitar la comprensión, identificación y el adecuado tratamiento de situaciones de conflicto de intereses, por medio de información y herramientas que el servidor público de la Administración Pública del Estado de Colima pueda aplicar en el desempeño diario de sus funciones encomendadas una cultura de transparencia y rendición de cuentas eficiente y transparente.

2. ¿QUÉ ES UN CONFLICTO DE INTERESES?

Aunque no hay una definición general o única del conflicto de intereses, en nuestro marco jurídico podemos encontrar varias definiciones.

2.1 Ley General de Responsabilidades Administrativas

En el artículo 3, fracción VI, se entiende por conflicto de intereses: **“La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios”**.

Es importante aclarar que un conflicto de intereses puede ser positivo o negativo, sea para beneficiar a alguien cercano o para actuar en detrimento de otro. En ese sentido un conflicto de intereses no implica de facto una acción errónea o ilegal, pero debe ser propiamente identificado y tratado de manera transparente y efectiva. Cuando un conflicto de intereses se ignora, las conductas correspondientes pueden derivar en violaciones a la ley.

2.2 Conflicto de intereses de acuerdo con La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE),

La conceptualización de este organismo, por su alto grado de aceptación es usada a nivel internacional. Como se mencionó previamente, no hay un concepto específico o único para el término de “conflicto de intereses”. Sin embargo, la OCDE ofrece una definición que permite reconocer el fenómeno y definir tres diferentes tipos de conflictos:

Un **conflicto de intereses real** implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de una persona servidora pública, en el que tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.

***Ejemplo:** El Director General de la unidad administrativa es el miembro del comité de selección de la dependencia o entidad donde trabaja y acaba de enterarse que su sobrina está concursando para una plaza para la misma Secretaría.*

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

Un **conflicto de intereses aparente** existe cuando pareciera que los intereses privados de una persona servidora pública son susceptibles de sospechas porque puede influir indebidamente en el desempeño de sus funciones aunque no sea el caso.

***Ejemplo:** El hijo del titular del área de adquisiciones en una secretaría, es compañero de clases del hijo de un empresario que recientemente ganó una licitación pública en la misma dependencia. Tanto el funcionario como el licitante desconocen esta situación hasta que un periódico local lo publica como un supuesto caso de corrupción.*

Un **conflicto de intereses potencial** surge cuando una persona servidora pública tiene intereses privados de naturaleza tal que puedan conducir a un conflicto en caso que en un futuro, la o el funcionario sea implicado o tuviera que participar en responsabilidades oficiales relevantes.

***Ejemplo:** Una persona trabaja en una institución pública como supervisora de las condiciones sanitarias de restaurantes. Su hermana acaba de casarse con el propietario de un restaurante.*

Cabe mencionar que la OCDE cuando se refería a un “conflicto de intereses” se apega al tipo “real”, es decir, “un conflicto entre el deber público y los intereses privados de una persona servidora pública, en el que tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales”.

2.3 Acotaciones sobre el concepto

El conflicto de intereses puede ser **positivo o negativo**.

- Positivo cuando la parcialidad del actuar de la persona servidora pública se traduce en beneficio de alguien.
- Negativo, cuando esta actuación es en detrimento de otro.

Un conflicto de intereses no implica de facto una acción errónea o ilegal, pero debe ser propiamente identificado y tratado de manera transparente y efectiva. Cuando un conflicto de intereses se ignora, se actúa indebidamente y de manera deliberada sobre éste o influye en ciertas decisiones, las conductas o acciones (no el conflicto en sí) se pueden interpretar como ejercicio abusivo de funciones, tráfico de influencias o bien, derivar en otras conductas que violan la ley.

2.4 Conflicto de intereses y otras conductas

Como se ha señalado, el conflicto de intereses es una situación en la que se encuentra o puede encontrarse una persona Servidora Pública. Ello no implica una falta administrativa o un delito por sí mismo. Lo que puede derivar en una responsabilidad administrativa no es atender en dicha problemática (identificarlo, informarlo, excusarse, etc.) y de ello pueden surgir otras conductas asociadas a la corrupción.

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

Por lo anterior, resulta de gran importancia poder discernir entre una conducta y otra debido a que las implicaciones y consecuencias dependen de las circunstancias y las decisiones tomadas por la persona Servidora Pública. En el caso de la corrupción, generalmente se requiere un acuerdo entre al menos dos personas y algún pago, soborno o ventaja de algún tipo. En cambio, un conflicto de intereses surge cuando una persona puede tener la oportunidad de anteponer sus intereses privados a sus deberes profesionales. Es decir, un conflicto de intereses tiene el potencial de volverse un acto de corrupción.

Es importante comentar que la OCDE, dentro de su definición de conflicto de intereses, señala que cuando la labor de una persona Servidora Pública se ha visto comprometida por sus intereses personales; es decir, que un conflicto de intereses generó un acto de corrupción, ese comportamiento ya no debe ser llamado como tal.

Es común que el conflicto de intereses sea confundido con otro tipo de conductas, como tráfico de influencias o ejercicio abusivo de funciones. A continuación, se presenta una tabla para facilitar la diferenciación del conflicto de intereses de otras conductas.

Tabla 1. Conflicto de Intereses y otras conductas.

Conducta	Definición
Conflicto de Intereses	Artículo 3 de la LGRA: “La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios;”
Utilización indebida de información	Artículo 55 de la LGRA: “incurrirá en utilización indebida de información el servidor público que adquiera para sí o para las personas a que se refiere el artículo 52 de esta Ley, bienes inmuebles, muebles y valores que pudieran incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, así como obtener cualquier ventaja o beneficio privado, como resultado de información privilegiada de la cual haya tenido conocimiento.”
Abuso de funciones	<p>Artículo 57 de la LGRA: “Incurrirá en abuso de funciones el servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o incluir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el artículo 52 de esta Ley o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público.”</p> <p>Artículo 220 del Código Penal Federal: “Comete el delito de ejercicio abusivo de funciones</p> <p>I.- El servidor público que en el desempeño, de su empleo, cargo o comisión, indebidamente otorgue por sí o por interpósita persona, contratos, concesiones, permisos, licencias, autorizaciones, franquicias, exenciones,</p>

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

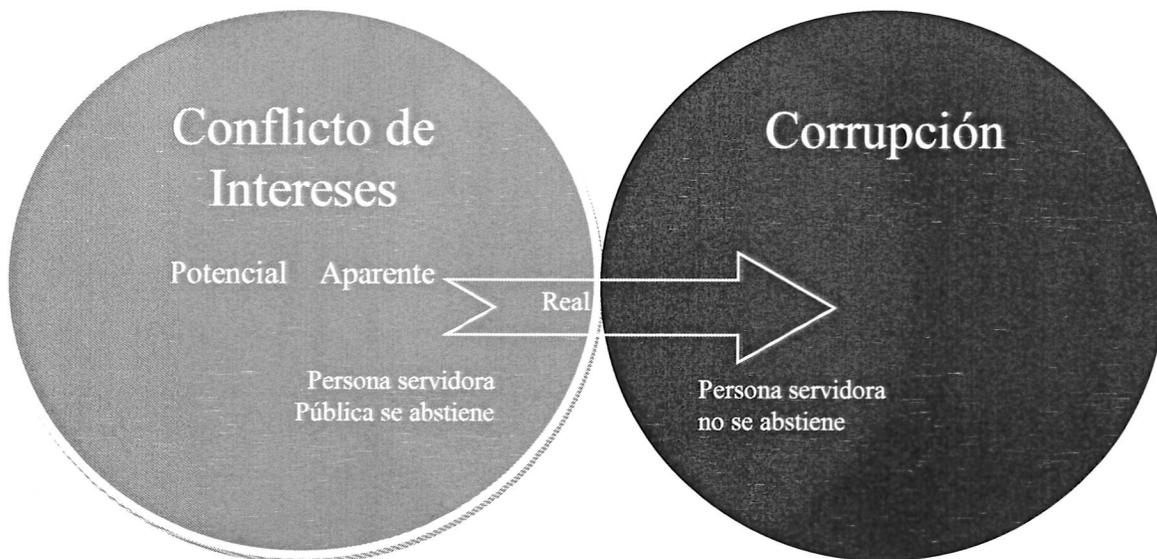
	<p>efectúe compras o ventas o realice cualquier acto jurídico que produzca beneficios económicos al propio servidor público, a su cónyuge, descendientes o ascendientes, parientes por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, a cualquier tercero con el que tenga vínculos afectivos, económicos o de dependencia administrativa directa, socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen parte; II.- El servidor público que valiéndose de la información que posea por razón de su empleo, cargo o comisión, sea o no materia de sus funciones, y que no sea de conocimiento público, haga por sí, o por interpósita persona, inversiones, enajenaciones o adquisiciones, o cualquier otro acto que le produzca algún beneficio económico indebido al servidor público a alguna de las personas mencionadas en la primera fracción [...]"</p>
Actuación bajo conflicto de intereses	Artículo 58 de la LGRA: "Incurrirá en actuación bajo Conflicto de Intereses el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Intereses o impedimento legal."
Contratación indebida	Artículo 59 de la LGRA: "Será responsable de la contratación indebida el servidor público que autorice cualquier tipo de contratación, así como la selección, nombramiento o designación, de quien se encuentre impedido por disposición legal o inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público o inhabilitado para realizar contrataciones con los entes públicos, siempre que el caso de la inhabilitaciones, al momento de la autorización, estas se encuentran inscritas en el sistema nacional de servidores públicos y particulares sancionados de la plataforma digital nacional."
Enriquecimiento oculto y ocultamiento de conflicto de intereses	Artículo 60 de la LGRA: "Incurrirá en enriquecimiento oculto u ocultamiento de Conflicto de Intereses el servidor público que falte a la veracidad en la presentación de las declaraciones de situación patrimonial o de intereses que tenga como fin ocultar. Respectivamente, el incremento en su patrimonio o el uso y disfrute de bienes o servicios que no sea explicable o justificable o un conflicto de intereses."

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

<p>Tráfico de influencias</p>	<p>Artículo 61 de la LGRA: “Cometerá tráfico de influencias el servidor público que utilice 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, para generar cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere el artículo 52 de esta Ley.”</p> <p>Artículo 221 del Código Penal Federal: “I.- El servidor público que por sí o por interpósita persona promueva o gestione la tramitación o resolución ilícita de negocios públicos ajenos a las responsabilidades inherentes a su empleo, cargo o comisión, y II.- Cualquier persona que promueva la conducta ilícita del servidor público o se preste a la promoción o gestión a que hace referencia la fracción anterior. III.- El servidor público que por sí, o por interpósita persona indebidamente, solicite o promueva cualquier resolución a la resolución o la realización cualquier acto materia de empleo, cargo o comisión de otro servidor público, que produzca beneficios económicos para sí o para cualquiera de las personas a que hace referencia la primera fracción del artículo 220 de este código [...]”</p>
<p>Corrupción</p>	<p>De acuerdo con la definición del banco mundial se considera como “abuso de un cargo público para beneficio privado.”</p>

Los conflictos de intereses al no ser atendidos pueden generar actos de corrupción configurándose en ejercicio abusivo de funciones, tráfico de influencias u otros tipos de corrupción. A continuación, se presenta un diagrama que muestra la relación que tiene el concepto con el de corrupción.

Diagrama 1. Conflicto de intereses



3. ¿CÓMO IDENTIFICAR UNA SITUACIÓN QUE PUEDE CONSTITUIR UN CONFLICTO DE INTERESES?

El conflicto de intereses es un fenómeno complejo, difícil de medir y de interpretar. La manera más económica y sostenible para vigilar el comportamiento de las personas servidoras públicas con respecto al conflicto de intereses es articular una serie de medidas que atiendan el problema de una perspectiva de educación, prevención y considerando sus dimensiones colectivas e individuales.

Esta perspectiva obliga a la participación de las personas servidoras públicas y en general de la sociedad civil en la detección de conflicto de intereses y así poder tomar las medidas necesarias. En la presente guía se proponen 4 métodos.

Tabla 2. Métodos de identificación

Método	Descripción
Definiciones	Usar las definiciones presentes en las normas y en la literatura para identificar un conflicto de intereses.
Zonas de riesgo	Identificar zonas de riesgo de un posible conflicto de intereses en los procesos laborales de la entidad.
Cuestionarios y formularios	Preguntas cuyas respuestas permiten identificar conflictos de intereses y zonas de riesgos dentro de la dependencia y sus áreas.

3.1 Definiciones

El uso de definiciones puede funcionar como una pauta o guía para comparar la situación a la que se enfrenta una persona con el marco jurídico vigente de igual manera permite delimitar las actuaciones de las personas servidoras públicas cuando se enfrente a una posible situación de conflicto de intereses y las acciones que debe seguir para evitarlo.

Tabla 3. Definiciones relevantes de conflicto de intereses

Fuente	Artículo	Descripción
Ley General de Responsabilidades Administrativas	Artículo 3 fracción VI y Artículo 58	“La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios;”

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

		<p>“Artículo 58. Incurre en actuación bajo conflicto de interés el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal.” (Tipificado como falta grave).</p>
<p>Ley Federal de Procedimiento Administrativo, supletoria a la Ley de Adquisiciones, Arrendamiento y Servicios del Sector Público</p>	<p align="center">Artículo 21</p>	<p>“Todo servidor público estará impedido para intervenir o conocer de un procedimiento administrativo cuando:</p> <p>I. Tenga interés directo o indirecto en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pudiera influir en la de aquél; sea administrador de sociedad o entidad interesada, o tenga litigio pendiente con algún interesado;</p> <p>II. Tenga interés su cónyuge, sus parientes consanguíneos en línea recta sin limitación de grados, colaterales dentro del cuarto grado a los afines dentro del segundo;</p> <p>III. Hubiere parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas o con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento;</p> <p>IV. Exista amistad o enemistad manifiesta que se hagan patentes mediante hechos o actitudes evidentes del servidor público que la demuestre objetivamente o con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior;</p> <p>V. Intervenga como perito o como testigo en el asunto de que se trata;</p> <p>VI. Tenga relación de servicio, sea cual fuera su naturaleza, con las personas físicas o morales interesadas directamente en el asunto; y</p>

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

		VII. Por cualquier otra causa prevista en la ley.”
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)		“Es aquella situación que confronta las obligaciones derivadas del servicio público con intereses privados de los funcionarios que pueden influir indebidamente en la ejecución de sus atribuciones y responsabilidades.”

3.2 Zonas de Riesgo

Este método sirve para establecer medidas preventivas en los puntos de riesgo en los que se puede generar un conflicto de intereses. El proceso de identificar las zonas más propensas a riesgos contra la integridad permite llevar a cabo un primer nivel de control para disipar las dudas o confirmar la posibilidad de la existencia de una probable situación de riesgo.

En todas las áreas de la administración pública existen procesos en los cuales se pueden encontrar puntos de riesgo. Por ello, es importante tomar en cuenta un mapa general de procesos laborales de la dependencia en cuestión, que son susceptibles a generar situaciones o comportamientos irregulares; es decir, posibles riesgos a la integridad, imparcialidad y objetividad de las y los funcionarios al realizar sus actividades. A continuación, se presenta un esquema para facilitar la identificación de los procesos laborales susceptibles a un posible conflicto de intereses.

Tabla 4. Procesos laborales susceptibles a un posible conflicto de intereses.

Proceso	Descripción
Adquisiciones	Todos aquellos servicios cuya prestación genera una obligación de pago para las dependencias y entidades.
Obra Pública	Las relaciones con la creación, mantenimiento y destrucción de construcciones.
Recursos financieros	El uso del dinero disponible para ser gastado en forma de efectivo, valores líquidos y líneas de crédito.
Recursos Humanos	El reclutamiento, capacitación y pago del salario del personal.
Recursos Materiales	La administración y distribución de bienes, insumos y servicios, así como el manejo de almacenes a nivel general.

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

Tecnologías de información	Los dispositivos tecnológicos que permiten producir, almacenar y transmitir datos entre sistemas de información que cuentan con protocolos comunes.
Transparencia	Las acciones enfocadas en permitir y garantizar el acceso a la información pública.
Auditoría	Las actividades independientes, objetivas y sistemáticas que tienen el propósito de evaluar la actuación y el resultado de las dependencias y entidades.
Control Interno	Las acciones encaminadas a proporcionar un grado de seguridad razonable en la consecución de los objetivos y metas de la institución.

En cualquiera de las áreas de labores de la Administración Pública del Estado de Colima las personas servidoras públicas pueden encontrarse ante una situación que podría conducir a un conflicto de intereses cuando al realizar sus actividades atiendan o se relacionen con:

- Una persona con relación familiar o amistosa cercana.
- Una organización, sociedad o asociación a la cual pertenecieron o continúan siendo miembros.
- Una persona perteneciente a su comunidad.
- Una persona u organismo con el que:
 - Tiene algún tipo de relación profesional.
 - Comparte una propiedad, negocio o cuestiones similares.
 - Tiene alguna deuda.
 - Ha trabajado previamente o continúa trabajando.

También una persona servidora pública es susceptible de tener un conflicto de intereses cuando la persona beneficiada le ofrece ciertas dadas y el primero las acepta. Éstas pueden consistir en:

- Regalos.
- Invitación a desayunar, comer, cenar.
- Invitación a un evento deportivo, de espectáculos, etc.
- Cualquier otro beneficio incluyendo dinero.

Dichos elementos pueden influenciar las decisiones de la persona servidora pública dentro o fuera de su ámbito laboral.

Es importante considerar que en el caso de las personas servidoras públicas relacionados a contrataciones públicas, otorgamiento y prorrogas de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, deben de extremar precauciones y atender lo previsto en el acuerdo por el que se expide el protocolo

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

de actuación en materia de contrataciones públicas, otorgamiento y prorroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

3.3 Cuestionarios y formularios

Organismos internacionales como la misma OCDE han recomendado el uso de cuestionarios y formularios como métodos de detección de situaciones de conflictos de intereses. Muchas veces las situaciones de conflicto no son obvias o están ocultas a simple vista, así que la respuesta a ciertas preguntas genéricas o abiertas puede dar pistas de la existencia de dicha situación.

A continuación, se presentan dos preguntas con sus respuestas que pueden ser usadas por una persona servidora pública para encontrar elementos que podrían constituir un conflicto de intereses:

Tabla 5. Preguntas pertinentes.

Pregunta	La respuesta debe contener estos detalles:
Pregunta 1. ¿Qué responsabilidades tiene la persona servidora pública en cuestión?	(Cargo, responsabilidades, información que maneja, procesos de los que se encarga, personal a su cargo, etc.)
Pregunta 2. ¿La persona servidora pública tiene intereses privados/familiares/de negocios relevantes relacionados con dichas responsabilidades en el campo de su trabajo?	(Algún tipo de intereses personal, familiar, mercantil o de otra índole que pueda interferir con su trabajo)

En caso de que la persona servidora pública responda positivamente a la segunda pregunta, se puede y se debe actuar conforme al artículo 58 de la LGRA.

Tabla 6. Tipos de respuesta

Tipo general de respuesta	Tipo de conflicto de Intereses	Ejemplo
Sí, la o el funcionamiento tiene un intereses personal, familiar, mercantil o de otra índole relevante relacionado con su trabajo que podría afectar la imparcialidad con que desempeña sus responsabilidades.	Conflicto de intereses real	La Sra. Z que se desempeña en la administración pública, formará parte del jurado para seleccionar a la empresa que provea de servicios de telefonía y comunicaciones a su dependencia. Su prima, la Sra. M es socia de una de las cinco empresas licitantes.
		La Sra. Z lleva seis años trabajando en

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

<p>Parecería que la o el funcionario público tiene un conflicto de intereses relevante relacionado con su trabajo.</p>	<p align="center">Conflicto de intereses aparente</p>	<p>una institución pública en el área de recursos materiales. Recientemente se concursó y resultó seleccionado para el puesto. La Sra. Z no participó en el proceso de selección ni está dentro de sus competencias contratar a personal, pero es allegada a todos sus compañeros de trabajo, incluyendo al personal de recursos humanos.</p>
<p>Hasta el momento la o el funcionario público no tiene un intereses relevante relacionado con su trabajo, pero en el futuro, dadas ciertas circunstancias, se podría presentar un conflicto de intereses.</p>	<p align="center">Conflicto de intereses potencial</p>	<p>El Sr. L acaba de ser contratado en el área de obras públicas de una dependencia de gobierno. En la actualidad no está a cargo de participar en comités de selección de jurados. Tiene muchos amigos que trabajan en una constructora que en ocasiones gana ciertas licitaciones de la dependencia. Si asciende de puesto en un futuro, dentro de sus responsabilidades estará la de participar en comités de selección de licitaciones.</p>

Igualmente, es posible elaborar cuestionarios para detectar conflictos de intereses en las zonas de riesgo. Como ya se ha expuesto, las zonas de riesgo son las áreas dentro de la dependencia que cuentan con procesos, condiciones o incentivos para la generación de una situación de conflicto de intereses. A continuación, se muestra un catálogo general de preguntas para que, con base en las características del área o proceso laboral, se analice el grado de riesgo y así se tomen las medidas necesarias para mitigar las posibilidades de que se presente un conflicto de intereses.

Tabla 7. Análisis de Riesgo de las Áreas.

Ejemplo de Formulario de Medición de Zonas de Riesgo		
Procesos susceptibles	Actividad de riesgo	Preguntas a considerar
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adquisiciones. ✓ Recursos. Humanos. ✓ Recursos. financieros. 	<p>Contratación de personal externo a la dependencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se cuentan con políticas de contratación? • ¿Existen protocolos de selección de proveedor? • ¿Hay lineamientos claros para

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

		evaluar su permanencia y desempeño?
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Transparencia. ✓ Tecnologías de la Información. 	Información sensible.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen políticas y procedimientos para uso correcto y confidencial de la información? • ¿La gente a cargo de las áreas es consciente de dicha regulación?
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adquisiciones. ✓ Obra Pública. ✓ Recursos Materiales. 	Elaboración y firma de contratos.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay protocolos para cualquier funcionario o funcionaria que intervenga con la preparación, negociación, administración y aplicación de un contrato pueda reportar encontrarse en una situación de conflicto de intereses? • ¿Existen protocolos para actuar en caso de que la o el funcionario responsable del contrato se encuentre en una situación de conflicto de intereses? • ¿Hay medidas para renegociar un contrato que se encuentre comprometido por una situación de conflicto de intereses?
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adquisiciones. ✓ Obra Pública. ✓ Recursos Financieros. ✓ Recursos Materiales. ✓ Recursos Humanos. 	Toma de decisiones relativas a recursos, estrategias, contrataciones o legales.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se cuenta con medidas para que cualquier funcionario o funcionaria que intervenga con el proceso de toma de decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de intereses? • ¿Hay protocolos para actuar en caso de que la o el funcionario responsable de la toma de decisiones se encuentre en una situación de conflicto de intereses? • ¿Hay procedimientos para revisar o cancelar una toma de decisión que se encontró comprometida por una situación de conflicto de intereses?

Ejemplo de Formulario de Medición de Zonas de Riesgo

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

Procesos susceptibles	Actividad de riesgo	Preguntas a considerar
Todos los procesos	Áreas de asesoría	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen medidas para cualquier funcionario o funcionaria que intervenga en el proceso de toma de decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de intereses? • ¿Hay protocolos para actuar en caso de que la o el funcionario responsable de la asesoría se encuentre en una situación de conflicto de intereses?
Todos los procesos	Regalos, dádivas o invitaciones	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se cuenta con pautas para actuar en caso de recibir regalos u otro tipo de beneficios por parte de terceros?
Todos los procesos	Actividades concurrentes del personal	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen preceptos para regular el tipo de actividades que la o el funcionario pueden hacer al mismo tiempo que su trabajo en la institución? • ¿Hay criterios para que la o el funcionario acepte una responsabilidad o puesto en una organización no gubernamental, agrupación política o cualquier organización cuya acción pueda ser sensible a la institución pública?

3.4 Constancias de intereses

Las declaraciones o constancias de intereses son formatos administrativos que las dependencias y sus áreas pueden usar antes de un procedimiento o en cualquier momento.

Los formatos tienen el objetivo de apoyar en la prevención y detección de conflictos de intereses además de ser una herramienta útil para generar transparencia y rendición de cuentas en la labor de la persona servidora pública.

También estos formatos permiten identificar activos e intereses relevantes que podrían generar una situación de conflicto de intereses. Se recomienda el llenado periódico de dichas formas para después facilitar su comparación y detección de situaciones anómalas.

En la Administración Pública Estatal, las personas servidoras públicas están obligadas a presentar la declaración del posible e conflicto de intereses al iniciar o concluir un cargo, así como de manera anual, o en cualquier momento en que considere que pudiera ocurrir un posible conflicto de intereses en su

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

responsabilidad. Dicha declaración se realiza en el aparato correspondiente de la declaración de situación patrimonial.

Es importante señalar que la declaración de intereses que las personas servidoras públicas en México deben presentar información similar a la sugerida por la OCDE. Por ejemplo, pregunta si la persona servidora pública, su cónyuge, concubina o concubinario y dependientes económicos cuentan con deudas, propiedades inmobiliarias, activos, o un puesto o cargo en asociaciones o compañías: así como informar sobre el empleo que mantiene en la actualidad su cónyuge y dependientes. Cabe destacar que, a partir de la entrada en vigor de la LGRA, el 19 de julio del 2017, la omisión de la presentación de la declaración de intereses no constituye una falta grave, contraria a lo que establecía la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, abrogada por la LGRA.

4. EL “CONFLICTROL”

Proporcionar a los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Colima un autodiagnóstico complementario a la presente Guía, mediante una serie de preguntas formuladas con base en los ordenamientos jurídicos que regulan el conflicto de intereses.

Lo anterior, para facilitar la comprensión, identificación y el adecuado tratamiento de situaciones de conflicto de intereses y pueda aplicar en el desempeño diario de sus funciones encomendadas una cultura de transparencia y rendición de cuentas eficiente y transparente.

5. ¿QUÉ HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES?

Es importante recordar que la existencia de un conflicto de intereses no es ilegal en sí misma. Lo que se haga al respecto o deje de hacer es lo que puede derivar de algo ilegal o responsabilidad administrativa.

5.1 ¿Qué debe hacer una persona servidora pública en conflicto de intereses?

En el caso de que una persona servidora pública se encuentre en una situación de esta naturaleza tiene que actuar con base en el artículo 58 de la LGRA, que señala:

“Artículo 58. [...] Al tener conocimiento de los asuntos mencionados en el párrafo anterior, el servidor público informará tal situación al jefe inmediato o el órgano que determine las disposiciones aplicables de los entes públicos, solicitando sea excusado de participar en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de los mismos.”

5.2 ¿Qué se debe de hacer si se detecta que otra persona servidora pública puede estar en conflicto de intereses?

Para denunciar un conflicto de intereses y en general cualquier incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad de la Administración Pública Estatal y al Código de Conducta de una

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

dependencia o entidad, se cuenta con la vía de la denuncia ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses o también ante la Contraloría. Es importante resaltar que la denuncia la puede hacer cualquier persona, servidora pública o no, que tenga conocimiento de dicho incumplimiento. Cada dependencia y entidad cuenta con mecanismos definidos para la recepción y atención de denuncias, sea ante el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses, o ante la Contraloría.

5.3 ¿Qué debe hacer el superior jerárquico?

En caso de que el superior jerárquico se entere por cualquier medio de que una de las personas servidoras públicas bajo su mando se encuentra en una situación de conflicto de intereses el primero cuenta con diferentes alternativas para manejar la situación de la manera más óptima. Lo anterior dependerá de las circunstancias y del tipo de conflicto que se encuentre, sea real, aparente o potencial.

A continuación, se presentan medidas que puede tomar el superior:

Tabla 9. Medidas de gestión del conflicto de intereses por el superior jerárquico.

Conflicto de intereses Potencial	Conflicto de intereses aparente	Conflicto de intereses real
Supervisar con mecanismos de monitoreo y auditoría constantes para detectar el momento en que el conflicto de intereses por algún cambio de circunstancia o contexto del funcionario se vuelva uno real.	<ul style="list-style-type: none"> -Dialogar con el empleado. -Aclaración o declaración pública para evitar malentendidos. -Mitigar las circunstancias que pueden conllevar al conflicto de intereses real. -Evitar que la o el funcionario participe en el proceso. -Anular el procedimiento en riesgo de generar un conflicto de intereses real. 	<ul style="list-style-type: none"> -Analizar los hechos para aclarar la situación. -Excluir o separar a la persona en cuestión de procedimiento. -Cambiar el reparto de funciones y responsabilidades del personal. -Cancelar, en última instancia el procedimiento. -Sugerir que se venda el negocio, acciones o propiedades.

En el caso de detectar algún conflicto de intereses potencial o aparente el tratamiento de los casos debe ser diferente. Es importante detectar y atender un conflicto de intereses aparente debido a que puede dañar la imagen y legitimidad de la institución pública y del funcionario por igual.

La LGRA contempla en el artículo 58, tercer párrafo, los lineamientos a los que se debe sujetarse el superior jerárquico, cuando se le informa sobre un caso de conflicto de intereses.

“Artículo 58. [...] Será obligación del jefe inmediato determinar y comunicarle al servidor público, a más tardar 48 horas antes del plazo establecido para atender el asunto en cuestión, los casos en que no sea

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

posible abstenerse de intervenir en los asuntos, así como establecer instrucciones por escrito para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva de dichos asuntos.”

Por último, la naturaleza variable y humana de los intereses hace que los conflictos de intereses sean cambiantes a través del tiempo, lo que los hace un fenómeno difícil de supervisar. Podría darse el caso, por ejemplo, que al comienzo del proceso de una contratación pública, una de las personas servidoras públicas encargadas de la contratación no tuviera ningún conflicto de intereses ni real, ni aparente, ni potencial. Sin embargo, durante el proceso las circunstancias pueden cambiar y es posible que a un miembro de su familia lo contrate uno de los licitadores potenciales y así se crean las condiciones para un conflicto de intereses. Por lo anterior, es importante se haga un seguimiento constante y se actualicen adecuadamente las declaraciones de conflicto de intereses o constancia de intereses.

6. EJEMPLOS

Los ejemplos o casos de estudio pueden ayudar a reconocer situaciones de conflictos de intereses en términos cotidianos. A continuación, se presentan una serie de ejemplos con preguntas y respuestas para acercar a los funcionarios a una detección ágil del conflicto de intereses.

6.1 Caso 1

Eres director del área de contratación de personal y eres propuesto como integrante del panel de selección de personal para un nuevo proyecto. Uno de los solicitantes es amigo tuyo, dado que eres familiar de su esposa. Este dato no lo saben los demás miembros del comité de selección.

Decides que esta relación no puede afectar tu criterio en el proceso de selección de personal. La decisión que tomas es excusarte del panel de selección bajo el argumento que tienes una relación cercana con unos de los candidatos del puesto. Sin embargo, no renuncias a ser quien seleccione y apruebe la contratación del candidato ya que es una responsabilidad que corresponde a tu dirección y respetas las opiniones y evaluaciones que el comité haya concluido del proceso.

¿Esta fue una decisión apropiada?

No, a pesar de que renunciaste a tu posición en el comité de selección y que respetaras las opiniones del comité para llevar a cabo la selección del personal, el hecho de ser quien haga la selección y la contratación dará espacio a un conflicto de intereses lo que dañará la legitimidad del proceso.

¿Qué deberías de hacer como persona servidora pública?

Renunciar completamente a participar en el proceso de contratación excusándote e informando a tu superior jerárquico.

6.2 Caso 2

Un secretario que es responsable sobre la decisión final sobre la selección de la compañía que dará mantenimiento al edificio en el que trabaja decide contratar a una compañía que tiene por empleado a

su hijo en una posición de mando medio. El proceso de licitación es muy rápido y dependió en gran medida del criterio del secretario.

El secretario no mencionó a nadie que su hijo trabaja en dicha empresa en un puesto medio de dirección, ya que no consideró que se encontraba en una situación de conflicto de intereses.

¿La situación podría ser considerada como un conflicto de intereses?

Sí, podría parecer que el Secretario está garantizando empleo a largo plazo para su hijo. Así mismo, la contratación podría tener menos legitimidad si el proceso de selección de la empresa no contó con garantías suficientes de imparcialidad.

¿Qué pudo haber dado mayor legitimidad al proceso?

Un proceso de selección de la empresa más riguroso que contara con un panel de selección y que el Secretario mencionara que su hijo laboraba en una de las empresas.

6.3 Caso 3

Eres un director en el área de servicios de tu Secretaría. Un distribuidor, que le ha dado servicio al equipo de cómputo de tu Secretaría por dos años, te ofrece una computadora gratis. A través del tiempo esta persona se ha vuelto un amigo tuyo. La computadora resulta atractiva pues realizas mucho trabajo para la Secretaría en casa, además de que la necesitarías para tus estudios de posgrado y en este momento no puedes comprar una computadora nueva.

Tu amigo de la empresa de servicios de computación te dice que la computadora es vieja y que no vale mucho. Decides quedarte con la computadora.

El contrato de servicios de cómputo de la Secretaría se renovará en tres meses y tú serás miembro del comité que decidirá si renovará el contrato de la compañía o seleccionará a un nuevo proveedor.

¿Aceptarías el regalo de tu amigo?

No deberías de aceptar el regalo de tu amigo dado que, como miembro del comité de selección de proveedor, te encontrarías en una situación de conflicto de intereses. Además, parecería que estas capitalizando tu posición como Director del área de servicios para tener algunas ventajas.

¿Qué deberías de hacer como persona servidora pública?

No aceptar el regalo, pues en todo caso afectará la imparcialidad de tu decisión en el proceso de selección. Además, deberás excusarte e informar a tu superior jerárquico.

6.4 Caso 4

Eres funcionario de la Secretaría de Salud que tiene facultades para participar en procesos de contratación de proveedores y una farmacéutica que proporciona servicios al sector salud te invitó a impartir una conferencia sobre el tema para exponer tu experiencia. Dicha empresa desea pagar el vuelo, hotel y gastos de viáticos durante el evento y además quieren invitarte a cenar para comentar temas relacionados con tu función.

La empresa informó a tu superior jerárquico e hizo una invitación formal con los detalles mencionados; aceptas la invitación y que la empresa cubra tus viáticos, así como tus gastos en la cena.

¿Existe algún impedimento normativo en aceptar esta invitación?

No existe impedimento para aceptar una invitación para participar en eventos científicos, seminarios, conferencias del sector privado o académico. No obstante, si es irregular aceptar el pago de los viáticos y alimentos que conlleva asistir al evento, pues ello puede derivar en conflicto de intereses en tanto la imparcialidad de las funciones que debes desempeñar puede verse afectada por el pago de vuelos, hoteles, cenas, entre otros.

¿Qué opciones tienes si deseas participar en la conferencia?

Asistir de manera honoraria y cubriendo tus propios gastos o participar en el evento en representación de la dependencia, siendo ésta última la que cubra tus gastos.

6.5 Caso 5

Un funcionario del área de Recursos Humanos es conocido por ser muy cordial con sus compañeros e íntegro en sus labores. Un día recibe una llamada de su prima, quien le pide ayuda para poder ganar una licitación en la dependencia que trabaja y ganar el concurso le permitiría salir de números negativos a su empresa. El funcionario le explica que el área en la que está no le corresponde ese trabajo y no está en sus manos esa decisión.

Momentos después, comenta con su compañero de trabajo encargado de la licitación que su prima está concursando y le pide que preste atención especial a dicha empresa. Ninguno pidió algo a cambio de esto ni se ofreció dádiva alguna. Una semana después, recibe una llamada de su familiar agradeciendo su apoyo pues resultó ganadora esa empresa pues fue la mejor oferta.

¿Estuvieron mal las acciones del funcionario?

Fue éticamente incorrecto pedir a su compañero de trabajo encargado de la licitación, tomar especial consideración por la empresa de su prima, pues ello pudo haber influido en la decisión de contratarla.

¿Qué acciones habrían sido las correctas?

No mencionar al compañero el caso de la empresa de su prima, ni pedir al encargado de la licitación prestar atención a su caso.

El funcionario encargado de la licitación debió reportar a su superior jerárquico que un colega del área de Recursos Humanos le pidió poner atención especial a la empresa donde laboraba la prima.

6.6 Caso 6

La dependencia para la que trabajas contrata a muchos proveedores de materiales impresos cada mes. Las tres empresas principales que generalmente consiguen dichos contratos ofrecen sus servicios de imprenta a costos competitivos y realizan los trabajos con gran eficiencia. Tu padre acaba de comprar un negocio de imprenta. Tu trabajo como funcionario de contratación es procesar todas las licitaciones de las empresas a concursar. Por lo mismo cuentas con información y detalles del resto de las imprentas y tu padre te pidió que le proporciones información de los costos propuestos por las empresas licitantes para él poder disminuir los costos de su empresa y así poder competir.

La dependencia en la que trabajas está implementando un programa de reducción de costos y estás consciente de la cantidad de dinero que se podría ahorrar del dinero público a lo largo del año. Por lo que decides dar información a tu padre.

¿Este caso constituye un conflicto de intereses incluso si la dependencia se beneficiara por los ahorros significativos?

En efecto, constituye un conflicto de intereses. No puedes decidir si el ahorro de recursos justifica o no tal comportamiento. En este caso, por los intereses familiares te verías beneficiado en caso de que la imprenta de tu padre ganara la licitación.

¿Qué deberías de haber hecho?

No debiste de haberle dado la información a tu padre, lo que además viola otras disposiciones legales. En caso de que tu padre decidiera participar en la licitación, deberás excusarte e informar a tu superior jerárquico.

7. GLOSARIO

- a) **Conflicto de intereses:** La situación que se presenta cuando los intereses personales familiares o de negocios de la persona servidora pública puedan afectar el desempeño debido e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones.
- b) **Contraloría:** La Contraloría General del Estado.
- c) **Denuncia:** La narración que una persona formula sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública presuntamente contraria al código de conducta y a las reglas de integridad.

GUÍA DE PREVENCIÓN DE LA ACTUACIÓN BAJO EL CONFLICTO DE INTERESES

- d) **Dependencias:** Las Secretarías del Estado, incluyendo a sus órganos administrativos desconcentrados, la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Colima, y la Fiscalía General del Estado.
- e) **Entidades:** Los organismos públicos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y fideicomisos públicos en términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado.
- f) **LGRA:** Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- g) **OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

8. FORMATO PARA EXCUSARSE E INFORMAR AL SUPERIOR JERÁRQUICO (FO-01-08-14)

(Lugar) a (día de mes de año)

Asunto: Se informa sobre el conflicto de intereses.

(Nombre del superior jerárquico)

(Puesto)

P r e s e n t e.

Me refiero al artículo 58, párrafo segundo, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Al respecto me permito hacer de su conocimiento que el suscrito tiene dentro de sus atribuciones la de _____. En el ejercicio de dichas atribuciones, considero que puedo encontrarme en una situación de posible conflicto de intereses, toda vez que la imparcialidad con que desempeño mi empleo podría verse afectada por la relación que guardo con una (persona, empresa) que (participa en un procedimiento, labora en la misma dependencia, etc.).

En particular, (el suscrito, mi cónyuge, parientes consanguíneos o por afinidad o parientes civiles o terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte) tienen una relación (personal, familiar o de negocios) con la persona (física, moral) de nombre _____, siendo que (él/ella/uno de sus accionistas) es (mí, su) (socio, primo, amigo, etc.).

Por lo anterior en el cumplimiento a lo previsto por la Ley referida, me permito solicitar sus instrucciones sobre la atención, tramitación y resolución que deba dar a los asuntos que involucren a la (s) persona(s) referida(s), o bien, autorizarme para abstenerme de intervenir en ellos.

Agradeciendo su atención, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

(Cargo del servidor público firmante)

(Nombre y firma)