

GOBIERNO DEL ESTADO DE CAMPECHE, 2015-2021

**ACUERDO por el que se emite las Directrices para la Prevención de Conflicto de Interés del Poder Ejecutivo de la Administración Pública del Estado de Campeche.**

MTRA. LAURA LUNA GARCÍA, Secretaria de la Contraloría de la Administración Pública del Estado de Campeche, en ejercicio de las facultades que a la suscrita le confiere el artículo 72 de la Constitución Política del Estado de Campeche; el artículo 24 fracciones I, V, VI y XXXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado Campeche, y

#### CONSIDERANDO

Que la Constitución Política del Estado de Campeche, en el párrafo tercero del artículo 96, establece que se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Que la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 18 de julio de 2016, y que entró en vigor con fecha 19 de julio de 2017, en su artículo 7, indica que es responsabilidad de los servidores públicos salvaguardar los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia.

Que la Secretaría de la Contraloría, con el fin de garantizar el adecuado cumplimiento de los principios que establece el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, emitirá las Directrices para la Prevención de Conflicto de Interés que contenga una descripción breve y clara de las distintas tipificaciones y las formas de gestión de conflictos de intereses, para optimizar la función pública y prevenir el conflicto de intereses en la actuación de los servidores públicos; así como lo preceptuado en su fracción IX, la cual establece *"Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones"*.

Que el Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021, contempla el Eje Gobierno Eficiente y Moderno, que establece el Objetivo 6.5.1 "Democracia y Participación Social", mediante el cual, por medio de la estrategia 6.5.1.3, se busca promover leyes y adecuaciones al marco legal, así como la implementación de procesos administrativos, que contribuyan a fortalecer y modernizar la vida democrática y la participación ciudadana.

Que la titular de la Secretaría de la Contraloría de la Administración Pública del Estado de Campeche ha elaborado las Directrices para la Prevención de Conflicto de Interés con el propósito de fomentar un gobierno transparente, honesto, eficiente, comprometido, capaz de dar resultados que permitan alcanzar el desarrollo que la población campechana se merece.

Que el reto de construir un buen gobierno implica también contar con servidores públicos con una sólida cultura ética y de servicio a la sociedad, que estén absolutamente convencidos de la dignidad e importancia de su tarea. De ahí la necesidad y el compromiso de formar servidores públicos con principios y valores éticos en su desempeño cotidiano y en la vida diaria.

Que resulta necesario emitir las Directrices para la Prevención de Conflicto de Interés del Poder Ejecutivo de la Administración Pública Estatal en el desarrollo de sus actividades, lo que promoverá el mejoramiento de las funciones del servidor público, y los resultados se traducirán en mejoras de la

gestión gubernamental, la prevención, la erradicación de la corrupción y el desarrollo de un sistema integral de rendición de cuentas.

Que el Estado promueve acciones para fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas, la legalidad y el combate a la corrupción; sin embargo, los verdaderos cambios se gestan a partir de que los servidores públicos, de manera individual y en su conjunto, asumen un rol de disciplina y profesionalismo con el objeto de brindar un trato digno, ágil y cordial al público en general, convencidos de la trascendencia que representa la labor del servidor público ante la sociedad.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, he tenido a bien expedir el siguiente:

**ACUERDO por el que se emite las Directrices para la Prevención de Conflicto de Interés del Poder Ejecutivo de la Administración Pública del Estado de Campeche.**

**PRIMERO.** Este acuerdo tiene por objeto emitir las Directrices para la Prevención de Conflicto de Interés del Poder Ejecutivo de la Administración Pública del Estado de Campeche.

**SEGUNDO.** El lenguaje empleado en las Directrices para la Prevención de Conflicto de Interés no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción representan y son dirigidas a ambos géneros.

Para esos efectos y del presente Acuerdo, de las Directrices para la Prevención de Conflicto de Interés, se entenderá por:

- 1) **Acuerdo:** Acuerdo que tiene por objeto emitir 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 generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015;
- 2) **CEPCI:** El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. En su caso, los Subcomités o Comisiones Permanentes o Temporales que se establezcan conforme a los Lineamientos generales;
- 3) **Conflicto de interés:** La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la o del servidor público puedan afectar el desempeño debido e imparcial de su empleo, cargo, comisión o funciones;
- 4) **Delación:** La narración que una persona formula sobre un hecho o conducta atribuida a una o un servidor público presuntamente contraria a los Códigos de Ética, de Conducta y a las Reglas de Integridad;
- 5) **LGRA:** Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- 6) **OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico;
- 7) **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:** El artículo 109 prevé que las y los servidores públicos deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.
- 8) **Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción de la Organización de las Naciones Unidas:** El artículo 8 numeral 1, señala que, con el objeto de combatir

la corrupción, cada Estado parte, de conformidad con los principios fundamentales de su comportamiento jurídico, promoverá, entre otras cosas, la integridad, honestidad y responsabilidad entre sus funcionarios públicos.

**9) Convención Interamericana contra la Corrupción de la Organización de Estados Americanos:** El Artículo III, Numeral 3, establece que las instrucciones al personal de las Entidades Públicas, deberán asegurar la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades.

**10) Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales:** Adoptada por la Conferencia Negociadora el 21 de noviembre de 1997.

**11) Dependencias:** Las señaladas en el artículo 16 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Campeche.

**12) Entidades:** Las consideradas como tal en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Campeche.

**TERCERO.** Los servidores públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado están obligados a cumplir las disposiciones de este Acuerdo.

**CUARTO.** La conducta de los servidores públicos, ajustada a las disposiciones del presente Acuerdo, será referencia valorativa válida para la evaluación que se haga del servicio prestado por éstos.

**QUINTO.** La Secretaría de la Contraloría de la Administración Pública del Estado y los Órganos Internos de Control de las Dependencias y Entidades, dentro de las atribuciones conferidas en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Campeche, interpretarán, coordinarán y vigilarán la observancia de las disposiciones contenidas en este Acuerdo.

**SEXTO.** En los casos no previstos por el presente acuerdo, y en caso de presentarse alguna controversia sobre la interpretación o aplicación, la Secretaría de la Contraloría resolverá lo conducente.

**SÉPTIMO.** Se emite las Directrices para la Prevención de Conflicto de Interés del Poder Ejecutivo de la Administración Pública del Estado de Campeche, conforme a lo siguiente:

#### **DIRECTRICES PARA LA PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS DEL PODER EJECUTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CAMPECHE**

Estas directrices pretenden contribuir al fomento de una cultura de transparencia, rendición de cuentas, legalidad, ética, integridad pública y prevención de conflicto de intereses. Está dirigida a los servidores públicos y a la sociedad en general que quiera informarse y tener un rol activo en el mejoramiento de la función pública y en la prevención de conflicto de intereses.

Las directrices constituyen un esfuerzo único de describir de manera breve y clara el fenómeno, la problemática, las distintas tipificaciones y las formas de gestión de conflictos de intereses.

#### **¿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.

#### **LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS**

En el artículo 3 fracción VI, se entiende por conflicto de interés: "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.

#### **Conflicto De Intereses De Acuerdo Con La 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 "conflicto de intereses". Sin embargo, la OCDE ofrece una definición que permite reconocer el fenómeno y distinguir tres diferentes tipos de conflictos:

Un conflicto de intereses real implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un servidor público, 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 una unidad administrativa es miembro del comité de selección de la Dependencia o Entidad donde trabaja, y acaba de enterarse que su sobrina está concursando una plaza para la misma Secretaría o Entidad.

Un conflicto de intereses aparente existe cuando pareciera que los intereses privados de un servidor público 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 Dependencia o Entidad, 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 supuesto caso de corrupción.

Un conflicto de intereses potencial surge cuando un servidor público 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 Dependencia o Entidad 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 refiere a "conflicto de intereses" se apega al tipo "real", es decir, "un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un servidor público, en el que tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> OCDE, *Managing conflict of interest: OECD Guidelines and Country Experiences 2015*, OECD Publishing, Paris, 2003, p. 24.

**Acotaciones Sobre El Concepto**

Una aclaración muy acertada que aporta el Gobierno de Nueva Zelanda en la materia es que un conflicto de intereses puede ser positivo o negativo. Positivo cuando a parcialidad del actuar de la persona servidora pública se traduce en el beneficio de alguien, y 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.

**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 un servidor público. Ello no implica una falta administrativa o delito por sí mismo. Lo que puede derivar en responsabilidad administrativa es no atender dicha problemática, (identificarlo, informarlo, excusarse, etc.) y de ello pueden surgir otras conductas asociadas a la corrupción.

Cuando un conflicto de intereses se ignora, se actúa indebidamente y de manera deliberada sobre éste o influye en ciertas decisiones, las conductas, acciones u omisiones (no el conflicto en sí) se pueden configurar otras conductas que violan la ley como ejercicio abusivo de funciones, tráfico de influencias y otras.

Por lo anterior, resulta de gran importancia poder distinguir entre una conducta y otra debido a que las implicaciones y consecuencias dependen de las circunstancias y las decisiones tomadas por el servidor público. 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 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.

**CONFLICTO DE INTERÉS Y OTRAS CONDUCTAS**

<p><b>Conflicto de interés</b></p>	<p><b>Artículo 3 de la LGRA:</b>                  VI.- La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios;"</p>
<p><b>Uso indebido de información</b></p>	<p><b>Artículo 55 de la LGRA:</b> "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 pudieren 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."</p>

<b>Abuso de funciones</b>	<p><b>Artículo 57 de la LGRA:</b> "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 inducir 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><b>Artículo 291 del Código Penal del Estado de Campeche:</b> "Comete el delito de uso indebido de atribuciones y facultades:</p> <p>...</p> <p>III. 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, efectúe compras o ventas o realice cualquier acto jurídico que produzca beneficios económicos al propio servidor público, a su cónyuge, descendiente o ascendientes, parientes por consanguinidad o por afinidad hasta el cuarto grado, concubina o concubinario, 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; IV. El servidor público que utilice la información que posea por razón de su empleo, cargo o comisión, fuere o no materia de sus funciones, y que no sea del conocimiento público, para, por sí o por interpósita persona, realizar inversiones, enajenaciones, adquisiciones o cualquier otro acto que le produzca algún beneficio económico indebido o a alguna de las personas mencionadas en la fracción III de este artículo; [...]"</p>
<b>Actuación bajo conflicto de interés</b>	<p><b>Artículo 58 de la LGRA:</b> "Incorre 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. [...]"</p>
<b>Contratación indebida</b>	<p><b>Artículo 59 de la LGRA:</b> "Será responsable de 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 en el caso de las inhabilitaciones, al momento de la autorización, éstas se encuentren inscritas en el sistema nacional de servidores públicos y particulares sancionados de la Plataforma digital nacional."</p>
<b>Enriquecimiento oculto y ocultamiento de Conflicto de Interés</b>	<p><b>Artículo 60 de la LGRA:</b> "Incurrirá en enriquecimiento oculto u ocultamiento de Conflicto de Interés 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 Interés."</p>

<p><b>Tráfico de influencias</b></p>	<p><b>Artículo 61 de la LGRA:</b> "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><b>Artículo 293 bis del Código Penal del Estado de Campeche:</b> "Comete el delito de tráfico de influencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>II. Cualquier persona que promueve la conducta ilícita del servidor público o se preste a la promoción o gestión a que hace referencia la fracción anterior;</li> <li>III. El servidor público que por sí, o por interpósita persona indebidamente, solicite o promueva cualquier resolución o la realización de cualquier acto materia del empleo, cargo o comisión de otro servidor público, que produzca beneficios económicos para sí o para su cónyuge, descendiente o ascendiente, parientes por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, a cualquier tercero con el que tenga vínculos afectivos, económicos o de dependencia; [...]"</li> </ol>
<p><b>Corrupción</b></p>	<p>De acuerdo con la definición del Banco Mundial, se considera como "el abuso de un cargo público para beneficio privado."</p>

Definiciones de la LGRA, Código Penal del Estado de Campeche y el Banco Mundial

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



## ¿Cómo Identificar Una Situación Que Puede Constituir Un Conflicto De Interés?

El conflicto de interés es un fenómeno complejo, difícil de medir y de interpretar. Estas características hacen que su regulación sea un reto para las instituciones públicas. La manera más económica y sostenible para vigilar el comportamiento de las y los servidores públicos con respecto al conflicto de interés es articular una serie de medidas que atiendan el problema desde una perspectiva de educación, prevención y considerando sus dimensiones colectivas e individuales.

Esta perspectiva obliga a la participación de las y los funcionarios y en general de la sociedad civil en la detección del conflicto de interés y así poder tomar las medidas necesarias. La literatura ofrece herramientas que pueden apoyar en su identificación, para lo cual a continuación se describen cinco métodos:

### MÉTODOS DE IDENTIFICACIÓN

1) DEFINICIONES	Usar las definiciones presentes en las normas y en la literatura para identificar un conflicto de interés.
2) ZONAS DE RIESGOS	Identificar zonas de riesgo de un posible conflicto de interés en los procesos laborales de la entidad.
3) GRADOS DE PARENTESCO	Usar parámetros establecidos en materia de parentesco e intereses personales para determinar el grado de las relaciones que mantiene la o el servidor público.
4) CUESTIONARIOS Y FORMULARIOS	Preguntas cuyas respuestas permiten identificar conflictos de interés y zonas de riesgo dentro de la dependencia y sus áreas.
5) CONSTANCIAS DE INTERÉS	Las constancias de intereses por parte de las y los servidores públicos constituyen un soporte para la institución y sus áreas y permiten la detección temprana de conflictos de interés.

### Definiciones

A lo largo del presente documento se han presentado varias definiciones de conflicto de intereses, pero para uso de estas directrices se presenta una lista con el fin de facilitar su lectura y ubicación. Es importante insistir en que la lista no es exhaustiva y se pueden encontrar otras definiciones en la literatura, pero por su nivel de uso las que se presentan se consideran relevantes.

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 enfrenten a una posible situación de conflicto de intereses y las acciones que debe seguir para evitarlo.

#### Definiciones relevantes de conflicto de intereses

Fuente	Artículo	Descripción
Ley General de Responsabilidades	Artículo 3 fracción VI y	Artículo 3.- "... VI.- La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos

Administrativas	Artículo 58	en razón de intereses personales, familiares o de negocios.”
Ley de Procedimiento Administrativo para el Estado y los Municipios de Campeche	Artículo 24	Artículo 24.- “Toda autoridad administrativa estará impedida para intervenir o conocer de un procedimiento administrativo cuando: 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; Tengan interés su cónyuge, su concubina o concubinario, sus parientes consanguíneos en línea recta sin limitación de grados, colaterales dentro del cuarto grado o los afines dentro del segundo; Hubiere parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualesquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas o con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento; Exista amistad o enemistad manifiesta que se haga patente mediante hechos o actitudes evidentes del servidor público, que la demuestre objetivamente o con alguna de las personas mencionadas en la fracción anterior; Intervenga como perito o como testigo en el asunto de que se trata; Tenga relación de servicio, sea cual fuera su naturaleza, con las personas físicas o morales interesadas directamente en el asunto; y Por cualquier otra causa prevista en la norma jurídica.”
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.”

### Zonas de riesgo

Este método sirve para establecer medidas preventivas en los puntos de riesgo en los que se puede generar un conflicto de interés. 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 los 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 los funcionarios al realizar sus actividades. A continuación, se presenta un esquema para facilitar la identificación de los procesos, susceptibles a un posible conflicto de interés.

Procesos laborales susceptibles a un posible conflicto de intereses

Proceso	Descripción
Adquisiciones	Todos aquellos servicios cuya prestación genera una obligación de pago para la dependencia.
Obra Pública	Los relacionados 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 de salario del personal.

Recursos Materiales	La administración y distribución de bienes, insumos y servicios, así como el manejo de almacenes a nivel general.
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 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 las instituciones gubernamentales y sus procesos, las y los servidores públicos pueden encontrarse ante una situación que podría conducir a un conflicto de interés, cuando al realizar sus actividades atiendan o se relacionen con:

- Un familiar o amigo(a) cercano(a).
- Una organización, sociedad o asociación a la cual pertenecieron o continúan siendo integrantes.
- Una persona perteneciente a su comunidad.
- Una persona u organismo con el que:
  - Tiene algún tipo de obligación legal o profesional.
  - Comparte una propiedad, negocio o cuestiones similares.
  - Tiene alguna deuda.
  - Ha trabajado previamente o continúa trabajando.

También las y los servidores públicos son susceptibles de tener un conflicto de interés cuando la persona beneficiada le ofrece ciertas dádivas y ellos(as) las aceptan. Estas 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 las y los servidores públicos dentro o fuera de su ámbito laboral.

Es importante destacar que, en el caso de las y los servidores públicos relacionados a contrataciones públicas, otorgamiento de apoyos y servicios y autorizaciones de cualquier índole, deben extremar precauciones y atender lo previsto en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, así como los presentes Criterios.

### Cuestionarios Y Formularios

Organismos internacionales como la misma OCDE han recomendado el uso de cuestionario y formularios como métodos de detección de situaciones de conflicto 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 excelencia de dicha situación. A continuación, se presentan dos preguntas con sus respuestas que pueden ser usadas por el servidor público para encontrar elementos que podrían constituir un conflicto de interés:

#### Preguntas pertinentes

Pregunta	La respuesta debe contener estos detalles:
¿Qué responsabilidades tiene el servidor público en cuestión?	(Cargo, responsabilidades, información que maneja, procesos de los que se encarga,

	personal a su cargo, etc.)
¿El servidor público tiene intereses privados/familiares/de negocios relevantes relacionados en el campo de su trabajo?	(Algún tipo de interés personal, familiar, mercantil o de otra índole que pueda interferir con su trabajo)

En caso de que el servidor público responda positivamente a la segunda pregunta, se puede y debe actuar conforme al artículo 58 de la LGRA.

Tipos de Respuesta		
Tipo general de respuesta	Tipo de conflicto de intereses	Ejemplo
Si, el funcionario tiene un interés personal, familiar, mercantil o de otra índole relevante relacionado con su trabajo que podría afectar la imparcialidad con que desempeña sus responsabilidades.	Conflicto de interés 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.
Parecería que el funcionario público tiene un conflicto de interés relevante relacionado con su trabajo.	Conflicto de interés aparente	La Sra. Z lleva seis años trabajando en una Institución Pública en el área de Recursos Materiales. Recientemente se concursó una plaza en el área de Obras Públicas y su primo, el Sr. L, 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.
Hasta el momento el funcionario no tiene interés relevante relacionado con su trabajo, pero en el futuro, dadas las circunstancias, se podría presentar un conflicto de interés.	Conflicto de interés potencial	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 o 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.

Para el caso de zona de riesgos las preguntas que se pueden formular son las siguientes:

Análisis de Riesgos de las Áreas

Ejemplo de Formulario de medición de Zonas de Riesgo

Procesos susceptibles	Actividades de Riesgo	Preguntas a considerar
Adquisiciones, Recursos Humanos, Recursos Financieros	Contratación de personal externo a la dependencia	¿Se cuentan con políticas de contratación? ¿Existen protocolos de selección de proveedor? ¿Hay lineamientos claros para evaluar su permanencia y desempeño?
Transparencia, Tecnologías de información	Información sensible	¿Existen políticas y procedimientos para el uso correcto y confidencial de la información? ¿La gente a cargo de las áreas es consciente de dicha regulación?
Adquisiciones, Obra Pública, Recursos Materiales.	Elaboración y firma de contratos	¿Hay protocolos para que cualquier funcionario que intervenga con la preparación, negociación, administración y aplicación de un contrato pueda reportar encontrarse en una situación de conflicto de interés? ¿Existen protocolos para actuar en caso de que el funcionario responsable del contrato se encuentre en una situación de conflicto de interés? ¿Hay medidas para renegociar o cancelar un contrato que se encuentre comprometido por una situación de conflicto de interés?
Adquisiciones, Obra Pública, Recursos Financieros, Recursos Materiales, Recursos Humanos.	Toma de decisiones relativas a recursos, estrategias, contrataciones o legales	¿Se cuenta con medidas para que cualquier funcionario que intervenga con el proceso de toma decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de interés? ¿Hay protocolos para actuar en caso de que el funcionario responsable de la toma de decisiones se encuentre en una situación de conflicto de interés? ¿Hay procedimientos para revisar o cancelar una toma de decisión que se encontró comprometida por una situación de conflicto de interés?
Todos los procesos	Áreas de asesoría	¿Existen medidas para que cualquier funcionario que intervenga en el proceso de toma decisiones reporte el encontrarse en una situación de conflicto de interés? ¿Hay protocolos para actuar en caso de que el funcionario responsable de la asesoría se encuentre en una situación de conflicto de interés?
Todos los procesos	Regalos, dádivas o invitaciones	¿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	¿Existen preceptos para regular el tipo de actividades que el funcionario puede hacer al mismo tiempo que su trabajo en la institución? ¿Hay criterios para que 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?
--	--	--

Elaboración de la DGAJ con información de la OCDE

**Constancias De Intereses**

Las declaraciones o constancias de intereses son formatos administrativos que se 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 interés, además de ser una herramienta útil para generar transparencia y rendición de cuentas en la labor de las y los servidores públicos.

En la Administración Pública Federal, las y los servidores públicos están obligados a presentar la declaración de posible conflicto de interés al iniciar o concluir un cargo, así como de manera anual, o en cualquier momento en que la o el servidor público considere pudiera ocurrir un posible conflicto de interés en su responsabilidad. Dicha declaración se realiza en el apartado correspondiente de la Declaración de Situación Patrimonial.

Es importante señalar que la declaración de intereses que los servidores públicos en México deben presentar requiere información similar a la sugerida por la OCDE. Por ejemplo, pregunta si el servidor público, 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 información sobre el empleo que mantienen en la actualidad su cónyuge y dependientes. Cabe destacar que, a partir de la entrada en vigor de la LGRA, el 19 de julio de 2017, la omisión 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.

**Directrices Para Prevenir El Conflicto De Intereses**

Con base en lo establecido en los Códigos de Ética, de Conducta y en las Reglas de Integridad, a continuación, se describen las directrices que deberán observar expresamente las y los servidores públicos de Pro México en el ejercicio de la función pública.

1. Deberán proteger su independencia y evitar cualquier posible conflicto de intereses, rechazando regalos o gratificaciones que puedan interpretarse como intentos de influir sobre la independencia de sus determinaciones y su integridad.
2. Deberán evitar relaciones con las y los directivos y el personal de la organización con la que se vaya a contratar algún servicio u otorgar algún apoyo o servicios, así como otras personas que puedan influir, comprometer o amenazar la capacidad de las y los servidores públicos de Pro México, para actuar con independencia y transmitir la imagen de una actuación independiente.
3. No deberán utilizar su cargo oficial con propósitos privados y deberán evitar relaciones que impliquen un riesgo de corrupción o que puedan suscitar dudas acerca de su objetividad e independencia.
4. No deberán utilizar la información recibida en el desempeño de sus obligaciones, como medio para obtener beneficios personales o a favor de terceros. Tampoco deberán divulgar información que otorguen ventajas injustas o injustificadas a otras personas u organizaciones, ni deberán utilizar dicha información en perjuicio de terceros.

### ¿Qué Hacer En Caso De Presentarse Alguna Duda O Situación De Conflicto De Intereses?

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

En el caso de que un servidor público se encuentre en una situación de esta naturaleza tiene que actuar con base en el artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas 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 al 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.”*

Para denunciar un conflicto de interés y en general cualquier incumplimiento a los Códigos de Ética, de Conducta y a las Reglas de Integridad, se cuenta con el recurso de delación (quejas y denuncias) ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) o también ante el Órgano Interno de Control (OIC). 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 CEPCI sea ante el OIC.

### ¿Qué Debe Hacer El Superior Jerárquico?

En caso de que el superior jerárquico se entere formal o informalmente de que alguna o algún servidor público bajo su mando incurre en un conflicto de interés, el superior jerárquico 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.

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

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

Es importante considerar que cualquier inobservancia a estas directrices constituye un incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos.

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

*"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 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, un servidor público encargado de la contratación no tuviera 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 constancias de intereses.

### Formato Para Excusarse E Informar Al Superior Jerárquico

Con el objeto de establecer controles que coadyuven a evitar el conflicto de intereses, se establece el registro denominado Formato para excusarse e informar al superior jerárquico, los cuales serán resguardados por la unidad administrativa a la cual se encuentren adscritos las y los servidores públicos, para su pronta ubicación, consulta o modificaciones pertinentes.

<p>San Francisco de Campeche, Campeche; a (día) de (mes) de (año).  <b>Asunto:</b> Se informa sobre conflicto de interés.</p>
<p>(Nombre del Superior Jerárquico)          (Puesto)  <b>P r e s e n t e.</b></p>
<p>Me refiero al artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en materia de conflicto de interés.</p>
<p>Al respecto, me permito hacer de su conocimiento que el suscrito tiene dentro de sus atribuciones la de (señala atribución). En el ejercicio de dichas atribuciones, considero que puedo encontrarme en una situación de posible conflicto de interés, toda vez que la imparcialidad con que desempeño mi empleo podría verse afectada por la relación que guardo con (nombre de la persona, empresa, etc.) que (participa en un procedimiento, labora en la misma dependencia, etc.).</p>
<p>En particular, (el suscrito, mi cónyuge, parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, 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 las personas antes referidas formen o hayan formado parte) tiene una relación (personal, familiar, de negocios) con la persona (física, moral) de nombre (se señala el nombre), siendo que (él/ella/uno de los accionistas) es (mí, su) (socio, primo, amigo, etc.).</p>
<p>Por lo anterior, en 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.</p>
<p>Agradeciendo su atención, reciba un cordial saludo:</p>
<p>Atentamente</p>
<p>(Nombre y Firma)          (Cargo del servidor público firmante)</p>

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

**SEGUNDO.** La Secretaría de la Contraloría, las dependencias y entidades llevarán a cabo acciones que permitan la implementación del presente Acuerdo.

**TERCERO.** Se derogan todas aquellas disposiciones reglamentarias que se opongan al presente Acuerdo.

**Dado en la ciudad de San Francisco de Campeche, Municipio y Estado de Campeche, siendo los 17 días del mes de octubre del año 2017.**

**MTRA. LAURA LUNA GARCÍA, SECRETARIA DE LA CONTRALORÍA.- RÚBRICA.**

GOBIERNO DEL ESTADO DE CAMPECHE. 2015-2021

**ACUERDO POR EL QUE SE EMITE EL CÓDIGO DE CONDUCTA AL QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CAMPECHE.**

MTRA. LAURA LUNA GARCÍA, Secretaria de la Contraloría de la Administración Pública del Estado de Campeche, en ejercicio de la facultad que me confieren el artículo 24, fracciones I y XX, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Campeche, y los artículos 1, 2, 3 y 4 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría de la Administración Pública del Estado de Campeche, y

#### CONSIDERANDO

Que la Secretaría de la Contraloría, a través del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés emitirá un Código de Conducta, de acuerdo a lo estipulado en el Numeral 6 de los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, que contengan reglas claras de integridad para que, en la actuación de los servidores públicos, impere invariablemente una conducta digna que corresponda a las necesidades de la sociedad, con lo cual se pretende propiciar una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad.

Que este Código está diseñado como un documento capaz de contribuir a la difusión y capacitación en los valores, principios y compromisos éticos que deben imperar en la gestión de la Secretaría.

Que los principios rectores y valores señalados en este Código de Conducta deberán ser cumplidos por todos los servidores públicos que integran la Secretaría de la Contraloría de la Administración Pública Estatal.

Que en virtud de que la sociedad demanda que los servidores públicos actúen con estricto apego a principios y conductas éticas, respetando sin excepción alguna, los derechos humanos, la equidad de género, la dignidad de la persona, así como los derechos y libertades que les son inherentes.

Por lo anterior expuesto y fundado, he tenido a bien expedir el siguiente:

#### ACUERDO

**ÚNICO.** Este acuerdo tiene por objeto emitir el Código de Conducta al que deberán sujetarse los servidores públicos de la Secretaría de la Contraloría de la Administración Pública del Estado de Campeche, para quedar como sigue:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** El Código de Conducta de la Secretaría de la Contraloría de la Administración Pública del Estado de Campeche se integra por los Principios, los Valores y el Catálogo de Conductas que a continuación se enuncian, mismos que se ubican en el contexto que refiere la Introducción que sigue y que tendrán por Misión, Visión, Objeto y Alcance que enseguida se refieren.